

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala, Kulttuurihyvinvointi

2023

Sisko Vähämäki

Taide- ja kulttuuritoiminta osana työhyvinvoinnin edistämistä



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Kulttuurihyvinvointi

2023 | 89 sivua

Sisko Vähämäki

Taide- ja kulttuuritoiminta osana työhyvinvoinnin edistämistä

Tavoitteena opinnäytetyössäni oli selvittää, miten Suomessa taide- ja kulttuuritoimintaa hyödynnetään työhyvinvoinnin edistämässä ja minkälaista toimintaa työhyvinvointipalveluina on tarjolla. Olemassa olevan toiminnan laajuus ja muodot esitellään perustuen kirjallisuuteen, hankeraportteihin, asiantuntijoiden haastatteluihin ja taidetoimintaa tarjoaville toimijoille suunnattuun kyselyyn. Lisäksi tavoitteena oli luoda uusi työhyvinvointia edistävän taidetoiminnan malli.

Tutkimuksissa on osoitettu, että taide- ja kulttuuritoiminta tukevat ihmisen kokemaa hyvinvointia ja ne vaikuttavat positiivisesti mielen hyvinvointiin ja elämänlaatuun sekä onnellisuuteen. Tällä perusteella taide- ja kulttuurilähtöinen toiminta työpaikoilla voi myös lisätä työhyvinvointia.

Työhyvinvointia käsitellään aluksi yleisellä tasolla ja siitä edetään taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin edistämässä sekä tämän toiminnan haasteisiin niin toimijoiden kannalta kuin työorganisaatioiden näkökulmasta. Seuraavaksi raportoidaan asiantuntijoiden haastattelut ja toimijoille tehty kysely. Lopuksi esitellään ”Luova taukotila” -idea.

Suurimpia haasteita taiteen ja kulttuuritoiminnan yhdistämisessä työhyvinvoinnin edistämiseen ovat kyselyjen ja haastattelujen perusteella olleet toiminnan tunnettuuden ja näkyvyyden lisääminen sekä toiminnan tuotteistaminen ja hinnoittelu. Luovien työhyvinvointipalvelujen välittäjätoiminta koettiin yhdeksi parhaista ratkaisuista näihin haasteisiin.

Asiasanat:

Kulttuurihyvinvointi, taide- ja kulttuuritoiminta, työhyvinvointi, työnteon tauotus

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master's of Arts and Culture, Creative Wellbeing

2023 | 89 pages

Sisko Vähämäki

Arts and cultural activities as part of promoting wellbeing at work

My thesis aimed to discover how arts and cultural activities are used to promote well-being at work and what kind of activities are available as well-being at work services in Finland. The scope and forms of existing activities are presented based on literature, project reports, interviews with experts, and a survey for operators providing arts activities. The aim was also to create a new model of arts activities to promote well-being at work.

Research has shown that arts and cultural activities support people's sense of well-being and positively impact mental well-being, quality of life, and happiness. On this basis, arts and culture-based activities in the workplace can enhance well-being at work.

The report opens with a general discussion of well-being at work and progresses to the potential of arts and culture to promote well-being at work and the challenges of doing so—from the artists' and the organisations' perspectives. Next, the interviews with experts and the survey for operators will be reported. Finally, the idea of a "Creative Recreation Room" is presented.

According to the surveys and interviews, the main challenges in combining arts and culture to promote well-being at work are raising awareness and visibility of the activities, as well as productisation and pricing. An intermediary for creative well-being at work activities was considered one of the best solutions for the above-mentioned challenges.

Keywords:

creative wellbeing, arts and cultural activities, well-being at work, recreation at work

Sisältö

1 Johdanto	7
2 Työhyvinvoinnin historiaa ja tulevaisuutta	12
2.1 Työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia	12
2.2 Matka kohti työhyvinvoinnin edistämistä tänä päivänä	14
2.3 Työhyvinvointi organisaatioiden menestystekijänä	16
2.4 Tulevaisuuden skenaarioita työhyvinvoinnissa	16
3 Taide ja kulttuuri työhyvinvointia edistämässä	20
3.1 Taiteesta hyvinvointia	20
3.2 Taidetta työyhteisöissä	22
3.3 Taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma ja Taide osana organisaatiota (TOO) -verkosto	25
3.4 Hyvinvoinnin välitystoimisto	26
3.5 Työtaide -hanke	27
3.6 Eloisa -hanke	28
3.7 Sairaala Nova Jyväskylässä	29
3.8 Espoon Voimaannu taiteen avulla! -työpajakokeilu	30
3.9 Verkostoista ja välittäjistä sekä tuotteistamisesta apua näkyvyyteen	31
3.10 Taidelähtöinen toiminta on vielä monille vierasta yritysmaailmassa	33
4 Asiantuntijoiden haastattelut	35
4.1 Pauliina Haouami, toimitusjohtaja, Luova Lapio, taiteen ja hyvinvoinnin sisältöpalvelut	35
4.2 Krista Petäjäjärvi, taiteilija-kehittäjä	38
4.3 Heli Ansio, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos (TTL)	41
4.4 Marja-Liisa Manka, työhyvinvoinnin dosentti	43
4.5 Haastatteluista nousseita ajatuksia	43
5 Kysely toimijoille	45
5.1 Kyselyn sisältö	45
5.2 Kyselyraportti	46

5.3 Kyselystä nousseita ajatuksia	48
6 Luova taukotila	49
6.1 Miksi tauotus on tärkeää työpäivän aikana	49
6.2 Taukotilan idea – luova irtiotto työpäivän keskelle	51
6.3 Alkukartoitus, suunnittelu ja toteutus	52
6.4 Mitä taukotilassa voisi tehdä?	53
6.4.1 Lukusoppi	53
6.4.2 Kuuntelusoppi	54
6.4.3 Taidetyöskentelysoppi	54
6.5 Luova taukotila -idean testaus	55
7 Lopuksi	59
Lähteet	61

Liitteet

Liite 1. A logic model linking the arts with health

Liite 2. Haastattelusuunnitelma

Liite 3. Haastattelurunko Pauliina Haouami

Liite 4. Haastattelurunko Krista Petäjäjärvi

Liite 5. Haastattelurunko Heli Ansio

Liite 6. Haastattelurunko Marja-Liisa Manka

Liite 7. Facebook-postaus TOO-ryhmälle

Liite 8. Ilmoitus Taikusydän -uutiskirjeessä

Liite 9. Kulttuurihyvinvointia työpaikoille -kysely

Liite 10. Kulttuurihyvinvointia työpaikolle -kyselyn peruseräraportti

Liite 11. WHO-5 viiden kysymyksen hyvinvointiasteikko

Kuvat

Kuva 1. Työhyvinvointipääoma (Manka ja Manka 2023, 69).

13

Kuva 2. Työkykytalo (TTL 2023a).	14
Kuva 3. Taide työelämässä. (Mukaiillen Eloisa-hankkeen koulutusmateriaalia.)	
Kuva: Sisko Vähämäki	22
Kuva 4. Taukotilan suunnittelu ja toteutus. Kuva: Sisko Vähämäki	53
Kuva 5. Luova taukotila -mainos. Kuva: Sisko Vähämäki	55

1 Johdanto

Lähtiessäni ideoimaan tätä opinnäytetyötä mietin omaa lähestymiskulmaani kulttuurihyvinvointiin. Olen ollut mukana jo vuosituhannen alkumetreiltä monenlaisissa ”taiteesta hyvinvointia” -hankkeissa, joissa taidetoimintaa on viety laitoksiin ja syrjäseuduille. Näissä olen kohdannut niin ikäihmisiä, lapsia, syrjäytymisuhan alla olevia nuoria, turvapaikan hakijoita kuin syrjäseuduilla asuvia nuoria.

Taiteen hyvinvointivaikutukset ovat jo yleisesti tunnustettuja. Tutkiessani kulttuurihyvinvointitoiminnan kohteita tällä hetkellä, huomasin että sosiaali- ja terveystieteiden asiat ovat jo melko hyvin, sillä sektorilla hyödynnetään taidelähtöisiä menetelmiä jo laajasti ja sen eteen tehdään työtä monien hankkeiden kautta. Saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta on lisätty ja monenlainen toiminta on vakiintunut. Niin valtion kuin kuntien tasolla on tehty paljon toimia, joissa on selvitelty taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksia hyvinvoinnin edistämiseksi sekä annettu toimintaohjeita ministeriöille ja kunnille. (kts. esim. Honkala ja Laitinen 2017; Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 2019; OKM 2023a.)

Esimerkkinä valtakunnallisista hankkeista voi mainita hallituksen Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma vuosina 2010–2014, jonka tavoitteena oli mahdollistaa kaikille taiteen tekeminen ja kulttuuritoimintaan osallistuminen tasavertaisesti sekä pyrittiin siihen, että kulttuurin hyvinvointivaikutukset tunnustetaan poliittisella, hallinnollisella ja rakenteiden tasolla. Toimintaohjelma koostui kolmesta keskeisestä teemasta (STM 2015):

- 1) kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä
- 2) taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa
- 3) työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin.

Jatkoksi edelliselle Taiteen edistämiskeskus perusti Taiteen käytön, hyvinvointivaikutuksien ja osallistamisen kehittämisohjelman, joka toteutettiin

vuosina 2015–2019. Tämän toimintaohjelman aikana perustettiin myös Taikusydän – taiteen hyvinvointivaikutusten valtakunnallinen yhteyspiste, joka on toiminut hallinnollisesti Turun ammattikorkeakoulun alaisuudessa. Taikusydän koordinoi Suomessa taiteen, kulttuurin ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Verkostojensa kautta se kehittää ja jakaa ratkaisuja, joilla taide- ja kulttuurialan sekä sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattilaisten yhteistyö pyritään saamaan pysyväksi osaksi hyvinvoinnin edistämistä. (STM 2019; Taikusydän 2023.) Viimeisimpänä Taiku-hankkeena toimi Kulttuurihyvinvoinnin yhteistyöryhmä Taiku3, jonka yhtenä tavoitteena oli sitoa taide- ja kulttuuritoimintaa vahvemmin osaksi sosiaali- ja terveyssektorin toimintaa, sen toimikausi oli 9.4.2020–15.2.2023 (OKM 2023b).

Vuosina 2015–2021 toteutettiin laaja Taideyliopiston koordinoima ArtsEqual-hanke, jossa tutkittiin ja analysoitiin taiteen hyvinvointivaikutuksia julkisena palveluna sekä annettiin toimenpideohjeita. Hanke teki tiivistä yhteistyötä ministeriöiden, aluehallinnon, kuntien ja järjestöjen kanssa. Hankkeessa on julkaistu toimenpidesuosituksia taiteen ja kulttuurin soveltavaan käyttöön erilaisissa ympäristöissä. Työelämään kohdistetussa ”Taide vahvistaa työhyvinvointia” -toimenpidesuosituksessa todetaan, että taiteella on inhimillistä ja taloudellista hyvinvointia lisäävä vaikutus. (ArtsEqual 2023.) Perehdyttyäni näihin toimenpidesuosituksiin minua alkoi kiinnostaa, kuinka taide- ja kulttuuritoimintaa hyödynnetään Suomessa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi innostuin kehittämään taidelähtöistä menetelmää, jolla voitaisiin tukea työhyvinvointia työpaikoilla.

Tutustuin tutkimuksiin ja kirjoituksiin työhyvinvoinnista sekä taiteen ja kulttuurin käytöstä organisaatioissa työyhteisöjen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimani aineiston perusteella taide- ja kulttuurilähtöisiä menetelmiä on jo käytetty organisaatioiden kehittämisessä, mutta esimerkkejä näiden menetelmien käytöstä yksinomaan työhyvinvoinnin edistämiseksi oli aineistossa hyvin vähän.

Ensin ajattelin tehdä kulttuurihyvinvointisuunnitelman organisaatiolle, joka toimii toimistoympäristössä. Kehittämistyönä olisin seurannut sen käyttöönottoa ja

tutkinut työyhteisön kokemuksia suunnitelman toimivuudesta. En ollut tässä vaiheessa työsuhteessa ja yhteistyökumppanin löytäminen verkostojeni avulla osoittautui hankalaksi ja vielä vaikeampaa se oli verkostojen ulkopuolelta. Seuraava ajatukseni oli kehitellä luovan taukotilan ideaa, joka syntyi, kun luin Minna Huutilaisen kirjaa Miksi aivosi tarvitsevat tauon? Taukokulttuurin elvytysopas (2021). Tätä ideaa tarjosin myös verkostoissani ja sainkin yhden kiinnostuneen tahon. En kuitenkaan päässyt toteuttamaan taukotilaa vielä tämän kevään aikana, mahdollisesti se toteutuu organisaation uuden tilasuunnitelman yhteydessä kaudella 2024–2025.

Loppujen lopuksi päädyin tarkastelemaan tässä opinnäyteyössä taiteen ja kulttuurin käyttöä työyhteisöissä ja erityisesti niiden käyttämistä työhyvinvointia edistävässä toiminnassa. Perehdyin kirjallisuuden ja tutkimusten kautta työhyvinvointiin yleisellä tasolla sekä taidelähtöisten menetelmien käyttöön erilaisissa yhteisöissä. Tutkin päättyneitä ja meneillään olevia hankkeita, joissa työhyvinvointia pyrittiin lisäämään taiteen keinoin. Aiheesta on vielä vähän tutkimustietoa Suomessa mutta kehittämisprojekteja on tehty. Työpahoinvointi on noussut päivän polttavaksi puheenaiheeksi, muun muassa Työterveyslaitoksen tuoreen tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei työhyvinvointi ole viime aikoina parantunut (TTL 2023a). Työhyvinvoinnin edistämiseen etsitään uusia keinoja, esimerkiksi osana hallitusohjelmaa vuosina 2019–2023 TYÖ2030-ohjelmassa (2023) kehiteltiin työelämäinnovaatioita ja ohjelman yhtenä tavoitteena oli nostaa suomalainen työhyvinvointi maailman parhaaksi. Tutustuin useisiin Suomessa toteutettuihin hankkeisiin hankeraporttien kautta, suurimmassa osassa hankkeita taidelähtöinen toiminta oli tähdännyt työyhteisön ja työnteon tapojen kehittämiseen.

Tein kyselyn taidetoimintaa organisaatioille tarjoaville taiteilijoille käyttäen Webropol -kyselytutkimusohjelmistoa. Kyselyssä halusin kartoittaa, minkälaista taidetoimintaa tarjotaan työyhteisöille ja millä tavoin toiminta on otettu vastaan organisaatioissa. Lisäksi halusin tietää, onko toiminta ollut kertaluonteista vai jäänyt osaksi organisaation vakiintunutta toimintaa. Suuntasin kyselyn kulttuurihyvinvointipalveluja tarjoaville toimijoille Taiteilijat osana organisaatioita

(TOO) -verkoston ja Luovien yrittäjien Facebook-ryhmissä. Lisäksi pyysin vastauksia kyselyyn myös Taikusydän yhteistyöverkoston uutiskirjeessä. Oman kyselyni lisäksi tarkastelin Taiku3:ssa vuonna 2022 tehtyä kyselyä TOO-verkoston toimijoille. Vertasin tämän kyselyn vastauksia saamiini vastaksiin niiden kysymysten kohdalla, jotka vastasivat omaa kyselyäni. Taiku3:n kysely nousi esiin haastatellessani Krista Petäjäjärveä.

Haastattelin työhyvinvointiin ja taidelähtöisiin menetelmiin perehtyneitä asiantuntijoita. Lähetin kahdeksan haastattelupyyntöä, joista neljään sain myöntävän vastauksen. Haastatteluista yksi tapahtui kasvotusten, yksi Teams -videohaastatteluna ja kahteen sain vastaukset sähköpostilla. Haastattelut olivat avoimia teemahaastatteluja, joissa selvitin haastateltavien käsitystä taiteen ja kulttuurin merkityksestä työhyvinvoinnin edistäjinä sekä haastateltavien omia kokemuksia taidelähtöisestä toiminnasta. Alun perin ajattelin tehdä haastatteluista podcast-sarjan, mutta koska äänihaastatteluja oli vain kaksi, luovuin siitä ajatuksesta.

Kehittämistyön aikana olen käynyt lukuisissa kulttuurihyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvissä seminaareissa ja seurannut useita aiheeseen liittyviä webinaareja. Webinaarien kautta tietämykseni lisääntyi sekä taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista että työhyvinvoinnin tilasta Suomessa tällä hetkellä. Seminaareissa kuuntelin esityksiä ja tapasin alan asiantuntijoita, Heiltä sain paljon tietoa tutkimustuloksista ja kehittämishankkeista. Kahvipöytäkeskusteluissa oma käsitykseni taidelähtöisen toiminnan mahdollisista hyödyistä työhyvinvoinnin edistämiseksi vahvistui.

Luova taukotila -idea on oma ehdotukseni taiteen käyttöön työhyvinvoinnin edistämiseksi organisaatiossa. Ajattelin tehdä tutkimus- ja kehittämistyöni tämän idean konseptoinnista ja sen käyttöönotosta työyhteisössä. Minulla oli tarkoitus testata sitä kohtuullisen isossa organisaatiossa valtion laitoksessa. Kuitenkin byrokratian ja rahoitussuunnittelun vuoksi sitä ei ehtinyt toteuttaa tämän kevään aikana. Testasin ideaa kuitenkin muutamalla esihenkilöllä ja työntekijällä esittelemällä heille suunnitelmaluonnoksen ja pyysin heiltä palautetta anonymisti Webropol-kyselyllä sekä haastatteleamalla.

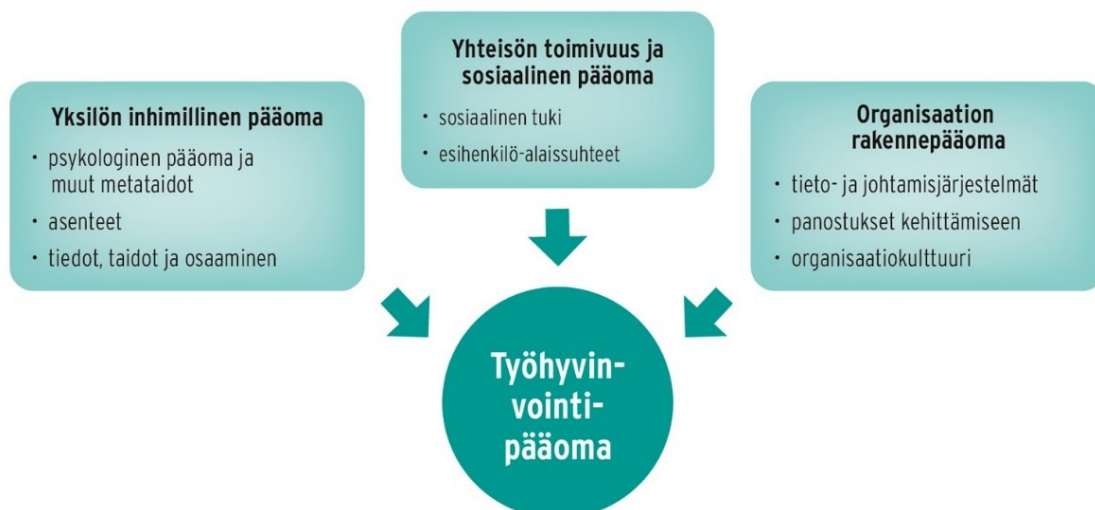
Koska ideani toteutus Luovasta taukotilasta siirtyi tulevaisuuteen, tämä opinnäytteen raportti pohjautuu kirjallisuuteen, tutkimus- ja hankeraportteihin sekä asiantuntijoille tekemiini haastatteluihin ja toimijoille suunnattuun kyselyyn. Osana raporttia esittelen Luova taukotila -idean sekä ideasta ja toteutusluonnoksesta saamani palautteen.

2 Työhyvinvoinnin historiaa ja tulevaisuutta

Tässä luvussa tarkastelen lyhyesti työhyvinvoinnin käsitettä, historiaa ja tulevaisuuden haasteita. Työhyvinvoinnista puhutaan tänä päivänä paljon mediassa (esim. YLE 2023 ja TTL 2023c). Työterveyslaitos, ammattiliitot ja työeläkevakuuttajat antavat ohjeita parempaan työelämään monien kanavien kautta, kuten omilla internet-sivuillaan, uutiskirjeissä, Instagramissa, Twitterissä ja Facebookissa. Vuoden 2023 eduskuntavaalienkin alla monet järjestöt nostivat tärkeäksi valliteemakseen työhyvinvoinnin.

2.1 Työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia

Työhyvinvointi ei ole irrallinen osa ihmisen elämää, vaan se kytkeytyy työntekijän kaikkiin elämän osa-alueisiin. Työhyvinvointipääoma koostuu erilaisista aineettomista pääomista. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2023, 67–70) jakavat aineettomat pääomat yksilön inhimilliseen pääomaan, yhteisön toimivuuteen ja sosiaaliseen pääomaan sekä organisaation pääomaan. Yksilötasolla inhimillinen pääoma tarkoittaa henkilön psykologista pääomaa ja hänen metataitojaan, asenteitaan sekä tietoja, taitoja ja osaamista. Työyhteisötasolla työhyvinvointia edistävät yhteisön sosiaalinen tuki sekä hyvät esihenkilöalaissuhteet. Organisaation tasolla työhyvinvointikokemukseen vaikuttavat organisaation toimintakulttuuri, tieto- ja johtamisjärjestelmät sekä organisaation tahto panostaa kehittämiseen.

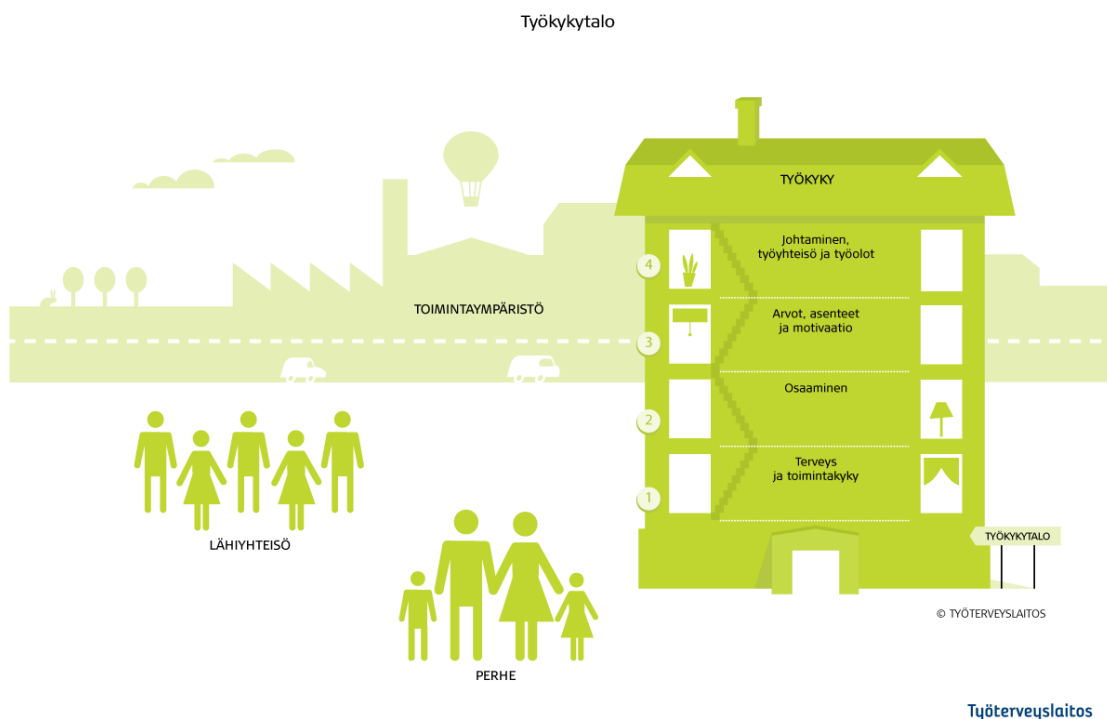


Kuva 1. Työhyvinvointipääoma (Manka ja Manka 2023, 69).

Työnantajien keinoja työhyvinvointipääoman lisäämisessä ovat muun muassa hyvä johtaminen ja henkilöstön ottaminen mukaan kehittämiseen sekä työntekijöiden yksilöllisten voimavarojen tukeminen. Työntekijä voi myös itse lisätä omaa hyvinvointiaan monin keinoin, kuten kehittämällä omaa osaamistaan, suhtautumalla myönteisesti muutokseen sekä noudattamalla terveitä elämäntapoja. (Manka ja Manka 2023, 70–71.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) korostaa myös työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa ja työyhteisön kehittämistä aiempaa enemmän (Virtanen ja Sinokki 2014, 91). Työhyvinvoinnin rinnalle on noussut käsite työkyvystä, joka nähdään aiempaa laajempuna kokonaisuutena ja siihen liitetään myös työntekijän lähiyhteisö ja koko yhteiskunta. Työterveyslaitos on luonut Työkykytalo -mallin, jossa talon kerrokset kuvaavat ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Kokonaisvaltaisen työkyvyn perustana on yksilön fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Seuraavassa kerroksessa on osaaminen, joka on elinikäistä oppimista sekä tietojen ja taitojen ylläpitoa. Kolmannessa kerroksessa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat ja sen keskiössä ovat asenteet, arvot ja motivaatio. Neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa: työtä, työoloja ja -yhteisöä sekä organisaatioita, tässä kerroksessa on myös esihenkilötyöllä ja

johtamisella tärkeä rooli. Talomalli kuvaa hyvin sitä tasapainoa, mitä työkyvyssä tarvitaan. Jos alakerrokset ovat liian heikot tai ylemmät kerrokset tulevat liian raskaiksi, ei talo pysy pystyssä. Työkykytalon ympärillä on perhe, sukulaiset ja ystävät sekä yhteiskunta ja sen säännöt, jotka omalta osaltaan ovat yhteydessä yksilön työhyvinvointiin ja työkykyyn. (TTL 2023a.)



Kuva 2. Työkykytalo (TTL 2023a).

2.2 Matka kohti työhyvinvoinnin edistämistä tänä päivänä

Historia kohti työhyvinvoinnin systemaattista edistämistä Suomessa alkaa työterveyslaitoksen historiakatsauksen (TTL 2015) mukaan 1940-luvulta, jolloin lääkäri Leo Noron tutkimukset herättivät kiinnostuksen ammattitautien tutkimukseen. Tämän seurauksena vuonna 1945 perustettiin Helsingin yleiseen sairaalaan ammattitautien osasto, jota rahoitti Ammattilääketieteen säätiö, joka myöhemmin perusti Työterveyslaitoksen. Sosiaali- ja terveysministeriön alaiseksi laitos siirtyi 1978. Tuolloin suuri osa työtätekevästä väestöstä oli

teollisuudessa, missä oli paljon erilaisia riski- ja rasitustekijöitä ja työhyvinvoinnin keskiössä olivat työturvallisuus eli fyysiseen työhön liittyvät seikat ja työterveydestä huolehtiminen. 2000-luvulle tultaessa työolot teollisuudessa ovat kohentuneet huomattavasti, monet fyysiset ja raskaat työt tekevät koneet ja robotit. Työtä tehdään nykyisin enenevässä määrin toimistoissa ja henkisen kuormituksen hallinta on noussut yhtä tärkeään asemaan kuin fyysisten riskien torjunta.

2000-luvulla alkoi työelämässä korostua työn tuottavuus ja tehokkuus, työssä vaadittiin entistä enemmän keskittymiskykyä, uuden oppimista ja sosiaalisia taitoja. Työterveysohjelmia alettiin myös kutsua enenevässä määrin työhyvinvointiohjelmiksi. Tänä päivänä organisaatioilta kaivataan innovatiivisuutta. Innovaatioteoria on muuttanut ymmärrystä työn luonteesta. Teorian mukaan kaikki työ on tietotyötä, kun tuotannollisen työn teknologiset ratkaisut ovat kehittyneet automaation kehityksen myötä. Alettiin ymmärtää myös työelämän laadulla ja työntekijöiden hyvinvoinnilla olevan suuri merkitys tuottavuuden parantamisessa. (Virtanen ja Sinokki 2014, 90–92.)

Työhyvinvoinnissa myös mielen hyvinvointi on noussut tärkeään asemaan työympäristön turvallisuuden rinnalla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa suojelemaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Se tarkoittaa ennaltaehkäisyä niin työtapaturmien kuin ammattitautien osalta, mutta myös työntekijän työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisten haittojen ehkäisyä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1:1.)

Työterveyslaitoksen tutkimushanke ”Miten Suomi voi?” selvitti työhyvinvoinnin kehittymistä loppuvuoteen 2022 mennessä, selvitys alkoi kesällä 2021 ja sisälsi neljä kyselyä puolen vuoden välein. Erityisesti tutkimuksessa nousi esiin nuorten kokema työn kuormitus ja kielteinen suhtautuminen työoloihin. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työhyvinvoinnin heikentyminen jatkuu edelleen. (Kaltainen ja Hakanen 2023.)

Nuorten työhyvinvointia voidaan Jari Hakasen mukaan lisätä panostamalla yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja onnistumisten huomioimiseen työaikoilla. Hän

myös haastaa työpaikkoja näyttämään kykynsä työn imun edistämässä ja työuupumuksen torjunnassa. (TTL 2023b.) Työhyvinvoinnin edistämisen keinoiksi tutkimuksessa nousivat työn tarjoaman vastineen (palkka, arvostus, yhteisöllisyys ym.) ja työntekijän antaman panoksen välinen tasapaino, työn itsenäisyys, uuden oppiminen, työtovereiden ja esihenkilöiden tuki ja luottamus, vähäisempi epävarmuuden tunne sekä työn ja muun elämän tasapaino (Kaltainen ja Hakanen 2023).

2.3 Työhyvinvointi organisaatioiden menestystekijänä

Työhyvinvointi on osa yrityksen aineetonta pääomaa, jonka katsotaan vaikuttavan merkittävästi kansantalouden kehitykseen ja kasvuun (Manka ja Manka 2023, 67). Organisaatiokulttuurin merkitystä työolojen, asenteiden ja työtapojen muokkaajana on korostettu monissa organisaatiotutkimuksissa. Organisaatioiden toiminnassa on merkittävää johtajuus, sen tavat ja filosofia. Johtajuuden näkökulma on siirtynyt vuorovaikutteiseksi sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolella. On ymmärretty, että organisaatiot kytkeytyvät monin tavoin kiinteästi ympäröivään yhteiskuntaan. Organisaatiokulttuurin kannalta merkitykselliseksi katsotaan myös kestävän kehityksen ajatusmalli kokonaisyhteiskunnallisesta hyvinvoinnista. (Virtanen ja Sinokki 2014, 99–101, 122.)

2.4 Tulevaisuuden skenaarioita työhyvinvoinnissa

Työelämässä on käynnissä monenlaista myllerrystä, jossa työnteon tavat ja paikat ovat muuttumassa ja jossa digitalisaatio tuo uusia mahdollisuuksia ja haasteita työskentelyymme. Työelämässä vaaditaan yhä enemmän luovuutta ja innovatiivisuutta. Perinteiseen fyysiseenkin työhön on tullut asiantuntijatyön piirteitä kuten tietotekniikkaa ja viestintää (Huotilainen 2021a, 13). Myös esimerkiksi Malmelin ja Poutanen (2017, 133) mainitsevat luovuuden kehittämisen olevan tärkeää yrityksissä ja nostavat luovuuden merkittäväksi ja tarpeelliseksi organisaatioiden kehittämisessä. Luovuudella voidaan edistää

innovatiivisuutta, tuottavuutta ja kasvua. Seuraamassani TYÖ2030-ohjelman (2023b) päätöswebinaarissa 31.3.2023 nostettiin luovuuden vapauttaminen yhdeksi ohjelman viidestä ratkaisusta hyvinvoivaan ja tuottavaan työelämään. Muut neljä ratkaisua olivat luottamuksen vahvistaminen, vuoropuhelun lisääminen, yhdessä oppimisen mahdollistaminen ja johtamisen kehittäminen.

Aineettoman pääoman (sosiaalinen, henkinen ja rakennepääoma) tehokkaalla käytöllä uskotaan tulevaisuudessa olevan suuri merkitys organisaatioiden menestystekijöinä. Aineellisten resurssien rinnalle tulevaisuuden arvon luoja on noussut uudistumisen kyky. (Manka ja Manka 2023, 67.) Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys muun muassa yrityksen imagoon työnantajana, liiketoiminnan tulokseen ja kilpailukykyyn. Työntekijät arvostavat yritystä, jossa työhyvinvoinnista huolehditaan. Hyvinvoivat työntekijät jaksavat tehdä työtään pidempään ja ovat motivoituneita sekä vähemmän stressaantuneita. (Ravantti ja Pääkkönen 2012, 4.) Työhyvinvoinnilla on tärkeä tehtävä myös hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäjänä ja inhimillisen tuottavuuden lisääjänä (Manka ja Manka 2023, 68).

Kestävästä kehityksestä puhutaan näinä päivinä kaikessa yhteydessä, eikä siltä voi välttyä työelämästäkään puhuttaessa. Meidän jokaisen on kaikilla elämänoilla sitouduttava kestävään kehitykseen. Kasvio ja Räikkönen (2010, 7–22) jakavat kestävä työn neljään ulottuvuuteen: ekologiseen, sosiaaliseen, inhimilliseen ja taloudelliseen. Ekologiseen ulottuvuuteen kuuluu töiden organisointi niin, ettei luonnonvaroja tai luonnon ekologista tasapainoa horjuteta tuotannossa tai lopputuloksen välityksellä. Inhimillinen ulottuvuus kohdistuu työntekijään, hänen mahdollisuuteensa työskennellä elämänarvojensa mukaan antoisassa ja mielekkäässä työssä, jota hän voi tehdä terveenä ja työkyisenä vanhuuseläkkeelle saakka. Tähän liittyy myös työelämän huokoisuus, joka tarkoittaa työstä palautumista ja elpymistä työ- ja vapaa-ajalla. Sosiaalisessa ulottuvuudessa perustavoite on, että yhteiskunnan tasolla työt jakautuvat kohtuullisen tasaisesti työtätekevän kansanosan kesken. Työn vaatimat resurssit ja siitä saatavat palkinnot tulisi olla tasapainossa. Taloudellinen ulottuvuus tähtää organisaatioiden taloudelliseen kilpailukykyyn, jotta voidaan

luottaa työpaikkojen säilymiseen erilaisista suhdannevaihteluista huolimatta ja työntekijä saa riittävän toimeentulon tekemästään työstä. Tulevaisuudessa taloudellisessa kestävydessä tulee aineettoman talouden (luovuus ja innovatiivisuus) merkitys korostumaan. Kaikki nämä ulottuvuudet ovat jollakin tavalla yhteydessä toisiinsa.

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoi Timo Hytösen (2023) haastattelussa, että vuoden 2022 lopussa julkaistun tutkimuksen mukaan joka neljännellä suomalaisella työntekijällä on työuupumuksen oireita. Hakanen ehdottaa työhyvinvoinnin lisäämiseen toimeksi työn tuunausta. Siinä työntekijä itse tai työporukka yhdessä miettivät, mikä tekisi työstä vielä vähän enemmän energisoivaa, fiksumpaa ja itsensä näköistä. Se voi olla myös uuden taidon oppimista tai uuden roolin ottamista työyhteisössä sekä uusiin haasteisiin tarttumista. Hän ehdottaa, että työyhteisöissä mietittäisiin, mikä juuri nyt on meille arvokasta omassa työyhteisössämme. Hän myös peräänkuuluttaa kokeilumentaliteettia työpaikoille ja uskoo sen motivoivan työntekijöitä.

Pandemia-aika, joka siirsi vuonna 2020 monet toimistotyöpaikat etätyömalliin, muutti työn tekemisen tapoja suuresti. Pandemian jälkeen ei enää palattukaan vanhaan malliin tekemään työtä toimistoille. Työelämään syntyi uusi hybridityön malli, jossa työskennellään osittain etänä työntekijän vapaasti valitsemassa tilassa ja osittain lähityössä, joka tapahtuu työnantajan tarjoamassa tilassa. Digitalisaation myötä lisääntynyt tietotyö vaatii panostamaan myös aivotyön ergonomiaan fyysisen ergonomian rinnalla (Ranki 2023, 6, 18.) Etänä työskennellessä työntekijällä on enemmän vastuuta itsensä johtamisesta ja myös jokapäiväisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen jää työntekijän omille harteille.

Pääjohtaja Antti Koivula sanoo Työterveyslaitoksen tiedotteessa 13.1.2023 (TTL 2023c), että ”Elämme suurinta työelämän muutosta vuosikymmeniin. Kriisien aiheuttama epävarmuus, massiivinen työvoimapula ja hyvinvointivaltion natiseminen ovat kaikki muutoksia, jotka edellyttävät määrätietoista kehittämistä”. Tässä muutoksessa vaaditaan tulevaisuuden työyhteisöiltä riittävää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä sekä resilienssiä eli muutosvalmiutta

ja strategista uudistumista. Samassa tiedotteessa johtava asiantuntija Sinimaaria Ranki korostaa työhyvinvoinnilla olevan vaikutusta työyhteisön oppimiselle, työntekijöiden suoriutumiselle ja tavoitteiden saavuttamiselle. Tiedotteessa nostetaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi luottamus johdon ja henkilöstön välillä sekä kehoitetaan ryhtymään kehittämistoimenpiteisiin ohjelmallisesti niin yhteiskunnan tasolla kuin työpaikoillakin.

Yhteisöllisyys nostetaan usein esiin työhyvinvoinnista puhuttaessa. Esimerkiksi Minna Salakari (2021) painottaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Yhteisöllisyyttä voidaan kuvata henkisenä tilana, joka luo yhteenkuuluvuutta, turvaa ja auttaa hahmottamaan ympäristöä. Se auttaa oppimisessa ja osaamisen jakamisessa sekä synnyttää luottamusta ja yhdessä luomisen ilmapiiriä.

Kautiainen ja Tähti (2019) maalailevat Taidetutkan kirjoituksessa, että tulevaisuuden työyhteisöissä työntekijöiden luovuutta ja palautumista tuetaan taidetyöpajoilla ja luovilla menetelmillä, joita käytetään niin palaverissa kuin työnohjauksessa. Yhtenä taidetoiminnan mallina tulee myös olemaan taiteilijaresidenssitoiminta. He uskovat taidetoiminnan parantavan kommunikaatiotaitoja ja lisäävän yhteisöllisyyttä työpaikalla sekä innovointikyvykkyyttä.

3 Taide ja kulttuuri työhyvinvointia edistämässä

Tässä luvussa teen selkoa taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista ja niiden mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämässä. Esittelen hankkeita, joissa taiteen työhyvinvointivaikutuksia on selvitelty ja etsitty erilaisia toimintatapoja taiteen tuomiseen osaksi työyhteisöjen kehittämistä ja työhyvinvoinnin edistämistä, selvitelty taiteilijoiden mahdollisuuksia työllistyä organisaatioihin ja koulutettu taiteilijoita tuotteistamaan omaa osaamistaan juuri työhyvinvoinnin haasteisiin. Hankkeita ja toimijoita taiteen soveltamisessa työyhteisöissä on useita ympäri Suomea. Hankkeiden kautta on myös syntynyt yrittäjäyhteisöjä ja erilaisia verkostoja, jotka tarjoavat taidelähtöistä toimintaa niin työyhteisöjen kehittämiseen kuin työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tänä päivänä ollaan huolissaan erityisesti työssä jaksamisesta ja työn ilon katoamisesta. Työssä vietetään suuri osa päivästä ja viikosta. Työn tekemisestä ei haluta vain rahaa, vaan työllä on myös muita merkityksiä ihmisen elämässä. Edellisessä luvussa nostin esille yhteisöllisyyden tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi työyhteisöissä. Taide- ja kulttuuritoiminnalla voi olla paljon annettavaa yhteisöllisyyden rakentamisessa sekä ihmisten työssä viihtymisessä ja jaksamisessa, mitkä edistävät heidän työhyvinvointiaan. Taiteellinen toiminta työyhteisössä tukee myös työntekijän luovuutta.

3.1 Taiteesta hyvinvointia

Taiteen hyvinvointivaikutuksista on puhuttu jo pitkään. Kulttuurin ja taiteen hyvinvointiulottuvuus on otettu huomioon hyvinvointialojen toimintoja suunniteltaessa jo 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Myös tutkimusta taidelähtöisten menetelmien käytöstä terveys- ja sosiaaalialalla on tehty viimeisten kahden kymmenen vuoden aikana paljon. (Känkänen 2022a.) Työelämän hektisyys, tavoitteellisuus, suorituskeskeisyys sekä jatkuva uuden oppimisen ja muutosvalmiuden vaatimus haastavat työntekijöitä. Näihin haasteisiin kulttuuri- ja taidetoiminta voisivat olla vastaus. Niiden avulla saadaan

työn ilo ja imu nousemaan ja voidaan edistää työnteon tehokkuutta. (Känkänen 2022b.) Työyhteisöissä muutos on hidasta ja siksi taidetoiminnan tulisi olla niissä pitkäkestoista, jotta muutokset olisivat kestäviä ja vaikuttavia. Ja muutoksen tapahtumiselle on annettava aikaa, sillä pelkät virkistyspäivät ja kehittämispäivät eivät riitä. (Vanhanen 2018.)

WHO:n tutkimusraportissa ”What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being?” vuodelta 2019 todetaan, että tutkimuksissa on saatu vahvaa näyttöä taiteen merkittävästä myötävaikuttavasta voimasta hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Raportissa listataan erilaisia terveyden kannalta keskeisiä tekijöitä, jotka liittyvät taidetoimintaan, kuten mielikuvituksen käyttö, tunteiden herättäminen, sosiaalinen vuorovaikutus ja aistien aktivointi. Näiden tekijöiden kautta voidaan saada ihmisissä erilaisia psykologisia, fysiologisia, sosiaalisia ja käyttäytymiseen liittyviä vasteita. Taideinterventioiden monimuotoisuus on lisävoima taiteen terveyttä edistävässä vaikutuksessa. Taide vaikuttaa meihin monella tasolla ja se kytkeytyy mahdollisuutena edistää terveyttämme ja hyvinvointiamme. (Fincort ja Finn 2019, 3–5, kts. tämän raportin liite 1.)

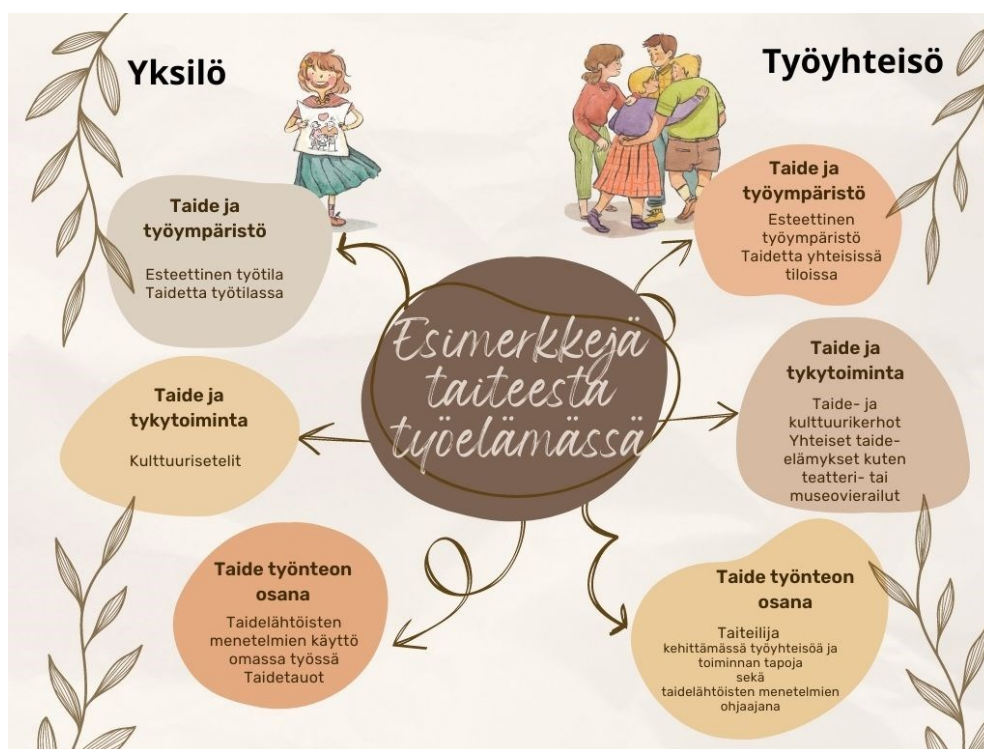
WHO:n raportissa annetaan Euroopan alueen jäsenmaille myös toimintasuosituksia. Maita kehoitetaan tunnustamaan tutkittuun näyttöön perustuvat taiteen terveyttä ja hyvinvointia parantavat vaikutukset, tunnustamaan taideosallistumisen terveyttä edistävät vaikutukset ja huomioimaan eri sektorien välisen yhteistyön kulttuuri-, sosiaali- ja terveysaloilla myös strategisella tasolla. (Fincort ja Finn 2019, 55–56.)

Liisa Laitisen (2017a, 30–31) tutkimuskatsauksessa käy ilmi, että taide ja taiteellinen toiminta tukee ihmisen kokemaa hyvinvointia, se vaikuttaa positiivisesti mielen hyvinvointiin ja elämänlaatuun sekä onnellisuuteen. Taidetoimintaan osallistujat ovat kokeneet saaneensa positiivisia vaikutuksia toiminnasta, kuten itsensä hyväksymisessä ja itseluottamuksessa. Heidän toimintakykynsä ja elämänlaatunsa on myös parantuneet. Tutkimuksissa on lisäksi havaittu taiteen ja taiteellisen toiminnan olevan yhteydessä yksilön toimijuuteen, toimijuuden tunteeseen ja voimaantumiseen.

ArtsEqual -hankkeen toimenpidesuosituksessa todetaan, että työntekijöiden sitoutumista työntekoon ja työyhteisöön sekä innovatiivisuuteen voidaan lisätä monenlaisin soveltavan taiteen keinoin. Tutkimuksissa on voitu todentaa, että taidetoiminta on lisännyt työntekijöiden luovuutta, tukenut sosiaalista hyvinvointia ja innovatiivisuutta. (Ansio ym., 2017.)

3.2 Taidetta työyhteisöissä

Taide voi olla työpaikalla esimerkiksi perinteistä taidetta erilaisina taideteoksina sisustuksessa lisäämässä ympäristön esteettisyyttä, se voi olla erilaisia tilattuja taide-esityksiä, työntekijöille järjestettyjä taidelähtöisiä työpajoja. Taide voi olla tyky-toiminnan muotona, taiteen soveltavaa käyttöä työskentelyssä tai taideinterventioita työyhteisön ja toiminnan kehittämiseksi. Taidetoiminnalla voidaan tähdätä yksilön työhyvinvoinnin edistämiseen, työyhteisön kehittämiseen tai organisaation ja sen työnteon tapojen kehittämiseen. (Känkänen 2022b.)



Kuva 3. Taide työelämässä. (Mukaillen Eloisa-hankkeen koulutusmateriaalia.)
Kuva: Sisko Vähämäki

Eri hankekuvauksiin ja -raportteihin tutustuessani huomasin, että taidelähtöinen toiminta työpaikoilla (mm. soveltava taide, työpajat, tyky-toiminta) voi olla hyvin monenlaista. Toimintaa määrittävät niin taiteen laji kuin työyhteisö sekä toiminnan päämäärät, mihin taidelähtöisellä menetelmällä pyritään. Taiteenaloja (musiikki, teatteri, grafiikka, maalaustaide jne.) ja niiden yhdistelmiä on suuri määrä kuten myös menetelmiä niiden käyttöön työyhteisössä. Kuten on myös tekijöitä. Rantala ja Jansson (2013, 6) korostavatkin toimittamansa Taiteesta toiseen – Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia -teoksen esipuheessa prosessien ja niiden vaikutuksien kiteytyksen olevan haasteellista, koska toiminta on niin monimuotoista.

Organisaatioissa tapahtuvan taidelähtöisen toiminnan kestotkin vaihtelevat suuresti. Pääosin ne ovat olleet lyhytkestoisia hankkeita tai projekteja, joiden sisällön ja raamit ovat määrittäneet työyhteisön ulkopuolelta. Toiminta voi olla kertaluonteista, jaksoittaista tai tietyn ajanjakson kestävää. Toiminnan jatkuvuuden kannalta olisi tärkeää kehittää erilaisia rahoitusmalleja sekä yhteistyöverkostoja työelämän toimijoiden ja taiteilijoiden välille. Taidelähtöinen toiminta työyhteisöissä kohtaa myös paljon haasteita ja ennakoasenteita. Jokaisella työpaikalla on oma kulttuurinsa ja jokaisella työntekijällä omat asenteensa. Näiden lisäksi merkittävässä roolissa on itse työyhteisö, sen ilmapiiri, tavat ja henkilösuhteet. Taidelähtöisen toiminnan vaikutuksia on vaikea todentaa ja niiden tutkimus on haastavaa. (Rantala 2012, 14–17.)

Ammattitaiteilijoiden ohjaama taidetoiminta työyhteisöissä ei tähtää niinkään valmiiden taideteosten luomiseen vaan toiminta pyrkii saamaan aikaan muutoksia, joita työyhteisössä toivotaan. Taiteeseen liitetään myös luovuus, joka ei ole sama asia kuin taide tai taidetoiminta. Luovuus on jotain, mitä meissä kaikissa on ja jota tarvitsemme jokapäiväisessä työssämme. Taidelähtöinen toiminta voi olla luovuuden mahdollistajana ja työvälineenä. Taiteen tekemisen ja kokemisen työyhteisöissä on nähty lisäävän sitoutumista ja ryhmäytymistä. Taidetoiminta voi myös auttaa löytämään työn merkityksellisyyden ja lisätä omaa luovuutta. Taidelähtöiset menetelmät voivat

tuoda työyhteisöön uusia toimintamalleja ja työhyvinvointia tukevia innovaatioita. (STM 2019, 28–30.)

Taiteilijoiden rooli taidelähtöisten menetelmien ohjaajana poikkeaa perinteisesti ajatellusta taiteilijaroolista taiteen tekijänä. Taiteilijalta vaaditaan oman taideosaamisensa lisäksi taitoa soveltaa omaa taiteellista osaamistaan kulloinkin kohteena olevan yhteisön mukaan. Lisäksi erilaisissa yhteisöissä työskennellessä taiteilijalta vaaditaan kiinnostusta ja valmiutta kohdata monenlaisia ihmisiä (ihmissuhdetaidot) sekä kykyä toimia ohjaajana (pedagogiset taidot). (Lilja-Viherlampi ja Rosenlöf 2019, 27–28.)

20.5.2020 pidetyssä ”Mitä on taide osana organisaatiota (TOO)?” -webinaarissa Krista Petäjäjärvi (2020), joka toimi läänintaiteilijakaudellaan Taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämishohjelmassa, kertoo siitä, miten taidetta voidaan viedä organisaatioihin ja mikä niiden tehtävä voisi olla siellä. Hän kiteyttää asian näin: ”Taide osana organisaatiota on taiteen, taiteellisten menetelmien ja taiteilijan asiantuntijuuden toteutumista työelämän organisaatioiden kehittämisen viitekehityksessä”. Se voi siis olla vain taideteoksia ja niiden kautta puhumista. Se voi olla menetelmiä, joita viedään kehittämään työyhteisöä. Taiteilijan asiantuntijuutta voidaan myös hyödyntää työyhteisön kehittämisessä ilman, että sinne viedään jotain taidelähtöistä menetelmää, vaan kuullaan ja hyödynnetään taitelijan näkemystä työyhteisön kehittämisessä. Taiteilijan osaaminen otetaan osaksi työyhteisöä, jossa kaivataan ratkaisua johonkin ongelmaan ja yhteisössä uskotaan taiteilijan asiantuntijuuteen. Taiteilijan ammattitaito auttaa yhteisöä ongelman ratkaisussa ja on siis keskeinen asia TOO-yhteistyössä. Toiminta on sitä vaikuttavampaa, mitä paremmin organisaatiossa pystytään avaamaan muutostarve ja se, mihin tarpeeseen taiteilijan ammattitaitoa kaivataan.

Petäjäjärvi (2020) esittelee webinaaritallenteella Kirsi Siltasen vuonna 2018 Creative and Inclusive Finland -hankkeessa erittelemiä ongelmakohtia taidetoiminnan integroimisessa uusiin ympäristöihin, joita hän pitää edelleen ajankohtaisina. Näistä Petäjäjärvi nostaa ajankohtaiseksi erityisesti sen, että suurin osa tällaisista taiteellisista prosesseista jää yhteisön sisälle ja tapahtuu

omissa organisaatioissa, jolloin toiminta jää ulkopuolisille näkymättömäksi. Lisäksi edelleenkin alalle ei ole kehittynyt kulttuuria siitä, miten tätä osaamista tehdään näkyväksi, jolloin organisaatioille saataisiin laadukkaasti ja mielenkiintoisesti näkyväksi se, mitä toiminnassa käytännössä tapahtuu. Näkyväksi tekeminen voisi olla välittäjän työtä. ”Toimiala on vielä pieni ja jäsentymätön” ja ”onko se edes vielä toimiala”, toteaa Petäjäjärvi, mutta hänen mukaansa kehitystä tapahtuu jatkuvasti.

Seuraavaksi esittelen kuusi hanketta. Neljässä ensimmäisessä hankkeessa on kehitelty taiteilijoiden työllistymistä organisaatioissa, toimijoiden verkottumista ja palveluiden tuotteistamista sekä välittäjätoimintaa. Näiden jälkeen esittelen kaksi päättynyttä hanketta, joissa yhtenä hankkeen osana oli pyrkimys edistää työhyvinvointia taidetoiminnan avulla. Lisäksi nostan esiin toiminnan kannalta tärkeitä asioita. Lopuksi esittelen tutkimuksen, joka osoittaa sen, miten tuntematonta taidelähtöinen toiminta edelleen on yritys kentällä.

3.3 Taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma ja Taide osana organisaatiota (TOO) -verkosto

Taiteen edistämiskeskuksella (Taike) oli vuosina 2018–2022 taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma, jonka tavoitteena oli taiteen osaamisen uudenlaisen soveltamisen näkyväksi tekeminen ja tukeminen välittäjäosaamisen kehittämisessä, monipuolistamisessa ja organisoitumisessa. Lisäksi tavoitteena oli aiheeseen liittyvien tahojen ja toimijoiden verkottaminen sekä taiteilijan asiantuntijuuden tuominen laaja-alaisesti yhteiskunnan eri osa-alueille. Ohjelmassa käynnistettiin kokeiluprojekteja ja tuettiin muun muassa projekteja, joissa taide oli osana työ kulttuurien kehittämistä. (Taiteen edistämiskeskus 2023.) Ohjelmassa keskityttiin aluksi välittäjätoimintaan ja taiteilijoiden toimeentulo- ja työskentelyedellytysten edistämiseen sekä taiteen saatavuuteen että saavutettavuuden edistämiseen. Tavoitteita laajennettiin vuonna 2019 myös taiteen yhteiskunnallisen aseman ja näkyvyyden edistämiseen. Oli huomattu, että taideoosaamistaan perinteisten taideympäristöjen ulkopuolella hyödyntävillä tekijöillä ei ollut organisoitunutta

yhteistyötahoa. Verkostotyössä toimi apuna jo olemassa oleva virtuaalinen yhteyspiste, Facebook-palvelussa toimiva TOO-verkosto. Vuonna 2020 tavoitteisiin lisättiin muun muassa verkostojen vakiinnuttaminen Suomessa ja kansainvälisesti. Lopuksi vuonna 2021 tavoitteisiin lisättiin vielä parhaiden käytäntöjen dokumentointi ja tulevaisuutta luotaavien osaprojektien toteuttaminen. Tavoitteena oli myös vakiinnuttaa TOO-verkoston toiminta. (Karhunen ym. 2022, 4–6.)

Jo ennen tämän kehittämisohjelman lähtölaukausta syntyi Facebook-ryhmä nimeltä TOO-verkosto, jonka perustajana oli Krista Petäjäjärvi. Ryhmää pidetään yllä vapaaehtoisin voimin. Ajankotaisia artikkeleita ja tutkimusjulkaisuja on koottu TOO-verkoston omaan Google Drive -kirjastoon ja lisäksi TOO-verkostolla on oma YouTube-kanava. Ryhmän tarkoitus on olla kohtaamispaikka kaikille, joita kiinnostaa taide osana organisaatioiden kehittämistä. Verkostossa oli keväällä 2023 yli 2000 jäsentä ympäri Suomea. (Taide osana organisaatioita (TOO)-verkosto 2023.)

3.4 Hyvinvoinnin välitystoimisto

Myös hyvinvoinnin välitystoimisto -hankkeessa pyrittiin kehittelemään toimintamallia, joka auttaa välittämään taidepalveluja hyvinvointia tavoitteleville asiakkaille. Välittäjäorganisaatioiden vahvuus on siinä, että suuret toimijat voivat yhdestä pisteestä tilata monipuolista taidesisältöä, jota yksittäisellä taiteilijalla monestikaan ei ole mahdollista tarjota. Välitystoiminta voi olla ratkaisu taidetoiminnan myyntiin organisaatioille, sen kautta voidaan madaltaa palveluiden löytämisen ja ostamisen kynnyksiä. Välittäjän tehtävänä on verkottaa itsenäisesti toimivia taiteilijoita ja myydä toimintaa verkkokaupan tyyliin ja henkilökohtaisen palvelun tapaan, jossa tuottaja voi suunnitella tilaajalle toimintakokonaisuuksia. (Janhila ja Tikkaola ym. 2018a, 12.)

Luovilla aloilla on jo vakiintunutta välitystoimintaa, esimerkiksi muusikoille on managereita ja ohjelmatoimistoja. Kuvataiteessa galleriat toimivat teosten välittäjinä. Esimerkkinä soveltavan taiteen välittämisestä Janhila ja Tikkaola

(2018b) nostivat Jyväskylän Taideapteekin, missä tarjotaan kaupungin kulttuuritoimen kautta sosiaali- ja terveyssektorin rahoittamaa taiteilijoiden ohjaamaa taidetoimintaa palvelukeskuksille.

Hyvän välitystoiminnan pohjana toimii vahva arvopohja ja keskeisinä elementteinä ovat toiminnan luotettavuus, hyvä palvelu ja taloudellinen kestävyys. Välitystoimiston palvelut suunnataan organisaatioille julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä kolmannen sektorin toimijoille, jotka haluavat taidelähtöistä toimintaa yhteisönsä. Avainasiakkaina ovat taiteilijat, jotka tarjoavat taidelähtöistä toimintaa. Välitystoimiston tärkeänä osana on monipuolinen palvelutarjonta, jossa on tarjolla eri taiteen lajit ja erilaisille kohderyhmille suunnattu toiminta. (Janhila ja Tikkaola 2018b, 48–49, 54–55.)

3.5 Työtaide -hanke

Lapin yliopistossa taiteiden tiedekunnan Työtaide -hanke kehitteli sosiaali- ja terveysalan yksiköille, niiden arkitoimintaan ja hoitokulttuuriin sekä työn organisointiin ja johtamiseen, soveltuvia taidelähtöisiä toimintatapoja. Tavoitteena oli myös työhyvinvointipalveluja tarjoavien taiteilijoiden ja sosiaali- ja terveyssektorin toimijoiden verkottuminen. Esiselvityksessä pohdittiin, miten työyhteisöt voisivat saada syvempiä ja merkityksellisempiä kokemuksia taiteen kautta niin, ettei taide olisi vain kivaa tekemistä tai koristuksena. Hankkeessa toteutettiin työpajakohtaamisia yhteistyöorganisaatioissa. Hanke toteutettiin vuosina 2014–2020. (Oinas ym. 2022, 5.)

Työhyvinvointia hankkeessa oli lähestytty kokonaisvaltaisesti Työterveyslaitoksen Työkykyalomallin (kts. kuva 2.) mukaisesti. Hankkeessa katsottiin, että taideperustainen toiminta voi olla osana kolmannen kerroksen toimintaa, missä työntekijän arvomaailma pääsee kuuluviin. Osallistujat olivat kokeneet taidetyöpajoissa työskentelyn voimaannuttaneen heitä ja he kokivat taidetyöpajat tarpeellisiksi. Osallistujat toivoivat vastaavanlaista toimintaa lisää, heidän mielestään sillä voitiin rikkoa päivän rutiininomaista puurtamista. Lisäksi taidetoiminta oli muuttanut osallistujien suhtautumista taidetoimintaan ja

mielikuvaan taiteen yläluokkaisuudesta sekä ymmärrystä taiteen ja kulttuurin ammattimaisesta toiminnasta. Yhteisen toiminnan kautta oli löydetty myös uusia puolia yksilönä ja työyhteisönä. Hankkeen julkaisussa on mukana Taidetyöpajojen ABC, jossa on ohjeita niin taidetyöpajojen ohjaajille kuin osallistujille. (Oinas ym. 2022, 11, 15, 38–39.)

3.6 Eloisa -hanke

Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä -hanke on parhaillaan käynnissä (1.9.2021–31.8.2023). Sen päätoteuttajana on Metropolia Ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajana Laurea-ammattikorkeakoulu. Hankkeella on REACT-EU rahoitus osana Suomen ”Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020” -rakennerahasto-ohjelmaa. Hankkeen tavoitteina on muun muassa kehittää työkaluja ja sovellettavissa oleva toimintamalli työhyvinvointia edistävään luovaan ja taidelähtöiseen toimintaan yrityksissä. Tavoitteena on myös luoda tilaaja-tekijä -malli taiteilijoiden ja luovan alan ammatinharjoittajien työllistämiseen yrityksissä. Eloisa -hanke järjesti täydenniskoulutuksia taiteilijoille sekä luovan alan ammatinharjoittajille ja yrityksille. Hankkeessa järjestettiin syksyllä 2022 opiskelijoille suunnattu innovaatiokilpailu Taide Töihin, jossa piti muotoilla malli tai palvelu työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Eloisan päätöstapahtuma pidettiin 10.5.2023. (Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä 2023.) Osallistuin itse keväällä 2023 Eloisa -hankkeen Luovan osaamisen tuotteistaminen työhyvinvointipalveluksi -täydenniskoulutukseen. Koulutus tapahtui verkkokoulutuksena ja koulutuksesta sai hyvät eväät oman luovan osaamisensa tuotteistamiseen taidelähtöiseksi työhyvinvointipalveluksi.

Hankkeen aikana on järjestetty uusmaalaisille yrityksille suunnattuja työhyvinvointitapahtumia, kaikille avoimia webinaareja. Eloisassa kehiteltiin Elämysnurkka-konsepti, jota tarjottiin yrityksille testaukseen vastikkeetta. Työyhteisöille suunnitellussa Elämysnurkassa on kolme teema: metsä, merenranta ja pariisilainen kahvila. Hankkeen aikana haluttiin testata, miten tällainen aisteja ruokkiva ja rentouttava tila toimii työhyvinvoinnin ja

yhteisöllisyyden edistämiseksi. (Eloisa 2023.) Elämysnurkka perustuu vuonna 2008 Laureassa kehitettyyn Aistien tilaan, joka on helposti muunneltava tila, jota voi käyttää menetelmänä oppimiseen, yhteisöllisyyden edistämiseen ja voimaantumiseen. Tilassa hyödynnetään eri aisteja stimuloivaa mallia. (Laurea ammattikorkeakoulu 2023.)

3.7 Sairaala Nova Jyväskylässä

Jyväskylässä avattiin uusi Sairaala Nova vuoden 2019 alussa. Sairaalalle on laadittu taideohjelma edistämään Sairaala Novan potilas ensin -ajattelua, kestävästä kehitystä, tuottamaan uusia ratkaisuja, kehittämään henkilöstön osaamista ja moniammatillista yhteistyötä sekä vakiinnuttamaan ylisektorisia toimintamalleja osaksi sairaalan toimintaa. Osana tätä taideohjelmaa on vuonna 2021 julkaistu osallistavan taiteen ohjelma, joka on ensimmäinen Suomessa sairaalaympäristöön tehty suunnitelma. Tässä yhteydessä osallistavalla taiteella tarkoitetaan taidetta, jossa taiteen tekemisen prosesseihin voivat osallistua niin potilaat, henkilökunta, omainen kuin sairaalan yhteistyöverkoston jäsen. Osallisuus voi kummuta taiteen tekemisestä itse, teoksessa tai toteutuksessa mukana olemista tai vaikka teoksen suunnitteluun vaikuttamista. Tämän ohjelman katsotaan edistävän niin potilaiden kuin henkilöstönkin hyvinvointia. Toiminnan moottorina toimii olemassa oleva tarve, tavoite tai haaste, jota lähdetään työstämään taidelähtöisellä menetelmällä. Suunnitelmaa olivat luomassa Taiteen edistämiskeskus, NewBeat oy, Lime Arts Manchester ja Keski-Suomen sairaanhoitopiiri. Sairaala Novassa järjestetään kerran kuussa henkilökunnalle taidetrefejä, jossa esitellään taidelähtöistä toimintaa ja siellä pääsee myös ideoimaan, miten itse voisi hyödyntää taidetoimintaa omassa työssään. Taidetreffien tavoitteena on myös antaa henkilökunnalle voimavaroja oman työn tueksi. Henkilökunta voi myös toimia kulttuuriagentteina, jotka ovat oman yksikkönsä ”nuuskijoina” toiveiden ja tarpeiden osalta. Kulttuuriagentit kehittävät ja organisoivat oman toimipisteensä taidetoimintaa. Sairaala Nova järjestää myös residenssitoimintaa, joka on osa osallistavan taiteen ohjelmaa. (Sairaala Nova 2022.)

Osana taideohjelman kehittelyä oli Taide elämään – osallistava taide osana työhyvinvointia Sairaala novassa -hanke. Se alkoi 1.8.2021 ja päättyi 31.12.2022. Hanketta rahoitti Sairaala Novan lisäksi Työsuojelurahasto. Hankkeessa oli tavoitteena uudenlaisen toimintakulttuurin luominen osallistavien taidemenetelmien käyttöön osana henkilöstön hyvinvointia ja uusien toimintamallien oppimista. Lisäksi tavoitteena oli taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen hoitotyössä ja sen kehittämisessä. Hankkeessa testattiin monia eri taidelähtöisiä menetelmiä, kokeilussa olivat esimerkiksi Luonto- ja aistitila Siimes, taidetyöpajat ja Taidepäiväkirjakurssi. (TSR 2023.)

Sami Turusen (2023) Työsuojelurahaston Tiedon silta -verkkojulkaisussa haastatteleva Sairaala Novan hankevastaava Susanna Mutanen kertoi henkilöstön osallistumisen olleen tärkeää, koska heillä on tieto omasta työskentely-ympäristöstään ja he tietävät oman yksikkönsä tarpeet. Heitä on hankkeen aikana valmennettu käyttämään taidelähtöisiä menetelmiä parhaaksi katsomallaan tavalla. Hankkeessa toimi asiantuntijatiimi, jossa Mutanen itse oli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen asiantuntija ja kulttuurin asiantuntijana toimi Pauliina Lapio. Mutanen kertoo, että henkilöstön mukaan saaminen oli helppoa ja osallistuminen oli innostunutta. Työntekijät ymmärsivät hankkeen tuovan heille uudenlaisia työnteon keinoja. Hankkeen päätyttyä monet hankkeessa testatut toimintamuodot jäivät elämään ja niitä tullaan kehittämään edelleen. Mutanen mielestä hanke onnistui tavoitteissaan ja samanlaista toimintaa voitaisiin varmasti hyödyntää myös muilla toimialoilla.

3.8 Espoon Voimaannu taiteen avulla! -työpajakokeilu

Espoossa syksyllä 2020 henkilöstöä kehitettiin taidelähtöisin menetelmin osana kolmivuotista Taiteelliset menetelmät henkilöstökehittämisessä (TAIME) -hanketta. Työsuojelurahaston rahoittamassa osahankkeessa testattiin taidetyöskentelyn vaikutuksia yksilön voimavaroihin ja uupumisen ennaltaehkäisyssä. Menetelminä hankkeessa käytettiin musiikkia, hoitavia ääniä ja restoratiivista joogaa. Hankkeessa järjestettyihin työpajoihin osallistuivat sosiaali- ja terveystoimen työntekijät. Taitelijat rekrytoitiin TOO-

verkostosta ja heille annettiin aluksi kattava Espoo-perehdytys. Työpajan osallistujat pääsivät vaikuttamaan työpajojen kokoonpanoon. Työpajojen vaikutuksia arvioitiin NewBeat:n kehittelemällä ReDoMe®-metodilla Itsearviointien lopputuloksena voitiin nähdä, että käytetyillä taidemenetelmillä oli myönteisiä vaikutuksia niiden henkilöiden voimavaroihin, joilla oli riski uupua tai masentua. Koko TAIME-hankkeen tavoitteena on luoda pysyvä toimintamalli Espoon kaupungin henkilöstökehittämisen työkalupakkiin. (Espoon kaupunki 2021, 4–6; Sinclair 2021.)

3.9 Verkostoista ja välittäjistä sekä tuotteistamisesta apua näkyvyyteen

Taidelähtöistä toimintaa tarjoavia tekijöitä on Suomessa paljon, esimerkiksi vuonna 2023 oli TOO-verkostossa yli 2000 jäsentä eivätkä kaikki alalla toimivat kuulu siihen verkostoon. Palvelua tarjoavia yhteisöjäkin on syntynyt erilaisten hankkeiden jälkimainingeissa. Hyvinvoinnin välitystoimisto -hankkeessa luonnosteltiin mallia monitaiteisesta välitystoimistosta. Erilaisia taiteilijoiden välitystoimistoja kyllä löytyy, kuten näyttelijöille (esim. Näyttelijäliitto, managerit) tai kuvittajille (esim. Napa Agency). En kuitenkaan löytänyt selvityksissäni sellaista toimistoa tai organisaatiota, joka olisi keskittynyt välittämään taidelähtöisten menetelmien tai soveltavan taiteen tekijöitä ja asiantuntijoita työhyvinvoinnin ja organisaation kehittämisen haasteisiin. Tarvetta kyllä on tällaisille ”managereille”, joilla on asiantuntijuutta niin taiteesta kuin työelämästä. Selvittelyjeni perusteella näyttää siltä, että pääsääntöisesti taitelijat markkinoivat itse tai työpareina omaa osaamistaan suoraan organisaatioille. Välittäjän avulla taiteilija voisi keskittyä taiteelliseen työhön ja työpajojen ohjaamiseen, kun välittäjä hoitaa markkinoinnin ja yhteydet organisaatioihin sekä voi myös verkottaa eri taiteilijat yhteisiin projekteihin.

Palvelun tuotteistaminen on tärkeä osa toiminnan näkyväksi tekemistä ja markkinointia. Kun soveltavan taiteen palveluja tuotteistetaan, annetaan palvelulle selkeät raamit, jolloin palvelu näyttyy asiakkaalle selkeänä ja luotettavana. Palvelua tuotteistaessa tulee ottaa huomioon niiden muokattavuus, jolloin niitä voidaan soveltaa ja mukauttaa asiakkaan tarpeita

vastaamaan. Tuotteistamalla voidaan kehitellä monistettavia palvelukonsepteja, joita voidaan toteuttaa eri taidesisällöillä. Myös välitys- ja asiantuntijapalvelut tulisi tuotteistaa, jotta sekä taiteilija-asiakkaat että palvelujen ostajat tulevat tietoisiksi ja kiinnostuvat välittäjäpalveluista. Verkostomainen toiminta ja yhteistyö välitystoiminnassa on todettu kannattavaksi malliksi. Välitystoiminnalla tulee olla kiinnostava ja houkutteleva rakenne ja malli. Siitä on oltava taiteilijoille selkeää hyötyä niin työmahdollisuuksien kuin riittävän hyvän tulon muodossa. (Janhila ja Tikkaola 2018b, 58–59.)

Luova noste -verkosto on hyvä esimerkki moniammatillisesta työhyvinvoinnin tiimistä, joka tarjoaa organisaatioille valmennuksia, joissa annetaan työkaluja niin työhyvinvoinnin kehittämiseen kuin tuottavuuden, innovaatiokyvykkyyden kuin työturvallisuudenkin kehittämiseen luovien menetelmien avulla. Tämä verkosto syntyi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (XAMK) Tiedosta – työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen (1.1.2017-31.3.2019) aikana. Luova Noste -palvelut esiteltiin yleisölle Kulttuurileijonien luolassa Mikkelissä 5.4.2019. (XAMK 2019; LuovaNoste 2022.)

Välittäjäorganisaatiosta voisi esimerkkinä mainita Work Goes Happy (WGH) Oy:n, joka on työhyvinvointiin keskittynyt yritys. Se tarjoaa organisaatioille laajalla kirjolla työelämän kehittämisen asiantuntijoita, mukana on myös joitakin taiteilijoita enimmäkseen kuitenkin tutkijoita, professoreita ja muita työelämän kehittämiseen keskittyneitä toimijoita. WGH järjestää myös suuria työhyvinvoinnin ja työelämänkehittämisen tapahtumia sekä koulutuksia. Yksi suurista tapahtumista on vuosittain järjestettävä WGH Helsinki työhyvinvointitapahtumaa, jossa on asiantuntijaluentoja ja näytteilleasettajia. (Work goes happy 2023.)

Työelämän kehittämisen palveluja on tarjonnut jo pitkään ArtSense Oy. Yrityksen palveluihin kuuluu monenlaista taidelähtöisiin menetelmiin pohjautuvaa konsultointia ja valmennusta asiakaskokemukseen, työyhteisökokemukseen, myynnin kehittämiseen, johtamiseen ja esimiestyöhön sekä vuorovaikutukseen ja esiintymistaitoihin. Valmentajatiimiin kuuluu muun muassa kuvataiteen, teatteritaiteen ja tanssitaiteen edustajia. (Artsense 2023.)

3.10 Taidelähtöinen toiminta on vielä monille vierasta yritysmaailmassa

Taike teetti syksyllä 2021 kyselyn PK-sektorin yrityksille, jossa selvitettiin taidepohjaisten menetelmien käyttämistä yrityksen ja työelämän kehittämisessä. Kari Vuotila (2021) ProBookers SC Oy:stä esitteli ”Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä” -selvityksen tuloksia webinaarissa 3.11.2021. Vastauksia kysymyksiin olivat antaneet pääosin yritysten ylimmän johdon edustajat. Vastaajien yritykset sijaitsivat suurimmaksi osaksi Uudellamaalla, Pohjois-Savossa ja Pirkanmaalla. Yhteenvedon mukaan vain noin 25 %:ssa yrityksistä oli käytetty taidepohjaisia kehittämismenetelmiä. Yhteenvedosta käy ilmi myös, että noin 78 %:lle vastaajia taidepohjaiset menetelmät olivat vieraita. Kun heiltä kysyttiin, mitkä ovat suurimpia esteitä olla käyttämättä taidepohjaisia menetelmiä ykköseksi nousi vastaus: ”En tiedä mistä hakea palveluja” (33,3 %) ja toisena: ”Liian outoja vastatakseen toimintamme haasteisiin” (30,2 %). Mielenkiintoinen havainto mielestäni tutkimuksessa oli, että toimialat, joille taidepohjaiset menetelmät olivat parhaiten tuttuja, löytyivät teollisuudesta (25 %) ja rakennusalalta (12,5 %) eikä perinteisiltä tietotyön aloilta kuten liiketoiminnan keitys, koulutus ja konsultointi (8,3 %). Taidepohjaisia menetelmiä oli käytetty eniten pienissä alle 50 henkilön yrityksissä (41,7 %) ja toiseksi eniten taas suurissa yli 250 hengen yrityksissä (25 %).

Kari Vuotila (2021) toteaa webinaarissa, että hän näkee jatkon kannalta tärkeimpinä asioina tietoisuuden kasvattamisen taidepohjaisten menetelmien mahdollisuuksista, markkinoinnin kehittämisen ja konkreettisen yhtiön perustamisen välittämään taidetoimintaa organisaatioille. Tätä tietoisuuden lisäämisen tarvetta kuvaa hyvin kyselyn kohta, missä tiedusteltiin, että voisiko yritys käyttää taidelähtöisiä menetelmiä oman yrityksensä kehitysmenetelmänä. Tähän kysymykseen noin 62 % vastaajista ilmoitti, että ei osaa sanoa. Loppuyhteenvedossa Vuotila nostaa vielä esille sen, että ne, jotka tuntevat taidelähtöisiä menetelmiä, pitävät niitä erittäin hyvinä ja sen, että yrityksiltä löytyy ostovoimaa, sillä ne käyttävät paljon rahaa kehittämistoimintaan.

Tämän Taiken tutkimuksen pohjalta voi todeta, että vielä on paljon tekemistä taidelähtöisten menetelmien markkinoinnissa ja juurruttamisessa työelämän tarpeisiin. Välitystoimistoille, jotka räätälöivät taidelähtöisiä palveluja organisaatioille vastaamaan heidän tarpeitaan työelämän kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämässä, on suurta tarvetta.

4 Asiantuntijoiden haastattelut

Tässä luvussa referoin työhyvinvointiin ja taidelähtöiseen toimintaan perehtyneiden asiantuntijoiden haastattelut. Niiden tavoitteena oli kysellä asiantuntijoilta ja tutkijoilta heidän näkemyksiään taide- ja kulttuuritoiminnasta ja sen mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lähetin yhteensä kahdeksan haastattelupyyntöä sähköposti- ja LinkedIn-viesteillä ja sain myönteisen vastauksen neljältä haastateltavalta. Yksi haastattelu tapahtui kasvokkain, yksi tapahtui Teams-palvelun kautta ja kahteen haastatteluun sain vastaukset sähköpostilla. Haastattelumenetelmänä käytin avointa teemahaastattelua. Pauliina Haouamin ja Krista Petäjäjärven haastatteluissa, jotka tapahtuivat kasvotusten, oli keskusteleva ote ja ajatuksena oli tehdä niistä podcastit. Nämä haastattelut tallensin äänentallentimella ja niiden purussa käytin pääsisällön purkavaa yleislitterointia, jonka pohjalta referoin keskustelut tähän raporttiin. Heli Ansio ja Marja-Liisa Manka vastasivat kysymyksiin sähköpostiviestillä, heidän vastauksensa referoin tekstien pohjalta. Kysymysten asetanta vaihteli vähän sen mukaan, missä roolissa ja ympäristössä haastateltava työskenteli (liite 2). Olen saanut kaikilta haastateltavilta luvan referoida haastattelut ja julkaista haastattelujen referaatit tässä opinnäytetyöraportissa. Haastateltavat eivät pyytäneet referaatteja tarkastettavaksi ennakoon.

4.1 Pauliina Haouami, toimitusjohtaja, Luova Lapio, taiteen ja hyvinvoinnin sisältöpalvelut

Ensimmäinen haastateltavani oli Pauliina Haouami, joka on taiteen ja hyvinvoinnin asiantuntija ja koulutukseltaan kulttuurituottaja, lisäksi myös joogaohjaaja ja valmistumassa TRE-ohjaajaksi (Trauma Release Therapy, ”täriäterapia”). Hän kertoo itse harrastaneensa taiteen tekemistä koko ikänsä, muun muassa valokuvannut, soittanut, tanssinut ja maalannut, mikä hänen mielestään milloinkin on tuntunut hyvältä. Kokemusta toimimisesta taiteen hyvinvointivaikutusten äärellä hänellä on jo lähes 20 vuoden ajalta. Erityisesti

kokemusta on karttunut taiteen, kulttuurin ja luovan toiminnan viemisestä hyvinvointi- ja terveyssektorille. Haouami yhdistää mielellään omassa toiminnassaan taiteen, luonnon ja hyvinvoinnin.

Ensimmäisiä kosketuksia taiteen käytöstä työhyvinvoinnin edistämisessä Haouami kertoo saaneensa olleessaan Jyväskylässä Tanssin keskuksen toiminnanjohtajana vuosina 2009–2013. Hän kehitteli tanssijoiden kanssa menetelmiä, joissa tanssilla ja kehollisella toiminnalla voidaan tuoda hyvinvointia esimerkiksi työssään paljon istuville. Nämä pajat olivat Suomessa ensimmäisiä, joissa taidelähtöinen ajattelu otettiin osaksi yrityksen imagoa, tanssi ei ollut vain taukojumppaa musiikin tahdissa vaan siihen otettiin mukaan kokonaisvaltainen hyvinvoinnin aspekti.

Haouamin mainitsee viimeisimpänä isona projektinaan olleen Uuden Jyväskylän Sairaala Novan Osallistavan taiteen suunnitelman kehittäminen, muotoilu ja testaus. Siihen projektiin hän lähti mukaan jo sairaalan suunnitteluvaiheessa vuonna 2017. Osallistavan taiteen suunnitelmassa otettiin huomioon niin potilaat kuin henkilökunta (esittelen hanketta luvussa 3.7). Selvitellessään muita samanlaisia hankkeita hän huomasi, ettei vastaavanlaista sairaalan tilaamaa monitaiteista, kaikki osapuolet huomioonottavaa toimintaa löytynyt Suomesta vielä mistään. Sairaala Novassa haluttiin luoda Osallistavan taiteen suunnitelma osaksi toiminnan kokonaisstrategiaa. Hän näkee tärkeänä, että taidetoiminta on monipuolista eri taiteenlajeja käyttävää ja yhdistävää. Sairaaloissa on taide perinteisesti ollut luomassa viihtyisyyttä tiloihin tai se on ollut potilaille tarjottuja esityksiä. Uusien hyvinvointialueiden toiminnan alettua on vielä epäselvää, kuka tulee tätä osallistavan taiteen ohjelmaa koordinoimaan, mutta tarkoitus on levittää ohjelmaa koko Keski-Suomen alueelle.

Haouami näkee merkittävimpänä esteenä taidelähtöisten menetelmien viemiseen työyhteisölle toiminnan sanoittamisessa ja yritysten pienet määrärahat työhyvinvoinnin tukemisessa. Yritykset satsaavat kuitenkin jatkuvasti kehittämistoimintaan. Hänen mielestään avain voisi olla juuri siinä, että kun taidelähtöisiä menetelmiä myydään työyhteisön kehittämiseen, voidaan

taidetoiminnalla lisätä myös työntekijöiden hyvinvointia. Taiteen vaikutuksia on vaikea mitata ja sen arvottaminen rahassa on hankalaa. Haouami kertoo omiin kokemuksiinsa perustuen, että taitelähtöisen toiminnan markkinointi yrityksiin on vaikeasti sanoitettavissa, koska niin sanotusti yhteisen kielen löytäminen on ollut vaikeaa. Mutta kun hän on päässyt vihdoinkin toteuttamaan toimintaa ja johtoporras on sattunut olemaan mukana, ovat reaktiot olleet erittäin positiivisia. On oltu sitä mieltä, että tätä tarvitaan lisää. Haouami on huomannut, että kun yrityksiä lähestyy tarjotakseen toimintaansa, on otettava yhteys mahdollisimman korkealle tasolle johtoportaan. Aiemmin hän luotti siihen, että kun ottaa yhteyttä yrityksessä henkilöön, joka on taideorientoitunut, niin kyllä hän vie asiaa eteenpäin yrityksessä. Se on osoittautunut kuitenkin pitkäksi ja epävarmaksi tieksi. Hän mainitsee erittäin tärkeäksi myös onnistuneen henkilöstön sitouttamisen toimintaan jo suunnitteluvaiheesta alkaen. Taidetoiminnan juurruttamisessa työyhteisöihin on vielä paljon tekemistä. ”Ehkä se saadaan vakiinnutettua työelämään seuraavan 20 vuoden kuluessa”, Haouami toteaa.

Haouami kertoo, että Sairaala Novassa oli Taide elämään -hankkeen aikana avoimia taidetyöskentelytiloja, joissa oli monenlaista taidetoimintaa ja meditaatiotuokioita. Toimintaa saivat osallistua niin potilaat, heidän omaisensa kuin työntekijät, silloin kuin itselle sopi. Työntekijät olivat aluksi arkoja tulemaan taidetoimintaan mukaan, koska ajattelivat muun muassa, että ”tähän tuhraantuu työaika” ja ”mitä muutkin ajattelevat”. Haouami toteaa, että kun he uskaltautuivat mukaan edes viideksi minuutiksi, palautteena oli esimerkiksi, että ”ihan kun olis käynyt jossain muualla, kun maalas vaan hetken, ei tuntunut ollenkaan niin, ku olis ollut töissä” ja ”voisko näitä olla aina täällä”. Haouamin haaveena olisi saada sairaaloihin residenssitaiteilijoita ja esimerkiksi taidehuoneita, jotka olisivat kaikkien käytössä. Sairaalat voisivat myös toimia esimerkkinä muille sektoreille taidetoiminnan käyttämisestä osana työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämistä. Hyvin pienestä voi lähteä liikkeelle, hän ehdottaa, että esimerkiksi kahvihuoneisiin voitaisiin tuoda taidetta esille sekä välineitä omaan tekemiseen ja vaikka tuunata työpaikalle elämysvessoja.

Haouami näkee, että nykyisessä maailmantilanteessa, sotien ja pandemioiden keskellä, ihmisten henkinen kuormitus on hurjaa. Kaikissa ikäryhmissä lisääntyy uupuneisuus ja vanhukset ovat yksinäisiä. Hänen mielestään taiteella ja kulttuurilla olisi paljon annettavaa tämän kuorman keventämisessä ja yhteisöllisyyden luomisessa sekä yksinäisyyden ehkäisyssä. (Liite 3.)

4.2 Krista Petäjäjärvi, taiteilija-kehittäjä

Krista Petäjäjärvi kertoo olevansa asiantuntija, jonka tavoitteena on edistää taiteen ja organisaatioiden välistä vuorovaikutusta. Hänen taustansa on teatterissa ja performanssissa, hän on peruskoulutukseltaan teatteri-ilmaisun ohjaaja. Hän on ollut kiinnostunut taiteen menetelmien kehittämisestä työelämän organisaatioissa ja haaveili performansseista toimistoympäristöissä. Näitä hän kertoo päässeensä myös testaamaan ja huomasi taiteelle olevan tilausta työyhteisöissä, jotka haluavat toimia luovemmin tai löytää erilaisia keinoja tehdä yhteisesti ja kohdata erilaisia kompleksisia asioita.

Petäjäjärvi kertoo kiinnostuksensa kohteena olevan taiteilijuuden uudenlainen identiteetti uusissa ympäristöissä sekä se, miten taiteilijoiden verkostot ja kollegiaalisuus voisi kehittyä ja olla osa tunnustettua taiteilijuutta. Hän on ollut perustamassa Pro Soveltavan taiteen tila ry:tä ja kouluttanut eri alan taiteilijoita, joita kiinnosti toimia uudentlaisissa ympäristöissä. Hän kertoo toimineensa yrittäjänä vieden taidelähtöistä toimintaa yrityksiin, hakeneensa malleja taidelähtöiseen toimintaan työyhteisöissä työhyvinvointipsykologin työparina sekä kouluttaneensa taiteilija-konsultti -työpareja. Merkittäväksi oman uransa kannalta hän nostaa Taiteilija organisaation kehittäjänä -koulutuksen, joka järjestettiin Taideyliopistossa vuonna 2015.

Koulutuksen kautta hän kertoo saaneensa vahvistuksen sille, että taiteilijan toimiminen työyhteisössä on ylipäätään mahdollista. Petäjäjärvi kertoo suorittaneensa Turun ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon Taideakatemia Taiteen uudet kontekstit -ohjelmassa ja käyvänsä nykyään luennoimassa siellä. Hän on aloittanut tohtorin

opinnot Lapin yliopistossa, missä hänen tutkimuskohteenaan on se, miten taidetyö mahdollistuu uusissa kehittämisen ympäristöissä. Läänintaiteilijana hän toimi vuosina 2017–2022 Taiteilijan asiantuntijuus ja välittäjätoiminta - kehittämishjelmassa.

Petäjäjärvi kertoo oman soveltavan taidetoimintansa ytimessä olevan verkostojen, osaamisen ja tunnettuuden kehittäminen kaikilla tasoilla. Hän aloitti syksyllä 2021 työt neuvonantajana kansainvälisessä Northern Dimension Partnership on Culture - NDPC -yhteisössä Riikassa (suomeksi Pohjoisen ulottuvuuden kulttuurikumppanuus; <https://ndpculture.org/>). NDPC on kymmenen maan yhteinen asiantuntijaorganisaatio, jossa taustaorganisaatioina ovat jäsenmaiden kulttuuriministeriöt. Hän kertoo organisaation tavoitteeksi kehitellä toimia, joilla taide ja kulttuuri tulevat osaksi innovaatioita ja kestäväää kehitystä käytännössä.

Miten hänen mielestään organisaatiot suhtautuvat taidelähtöiseen toimintaan? Ensimmäiseksi Petäjäjärvi mainitsee heti markkinoinnin, joka on ollut vaikeaa. Hän viittaa Taiken tekemään kyselyyn (kts. luku 3.10), josta käy ilmi, että yritys kentällä ja työyhteisöillä on enemmän kiinnostusta kuin kyvykkyyttä ostaa taidelähtöisen toiminnan palveluita. Hän pitää alaa markkinana itsessään hyvin hauraana ja tunnistamattomana. Ongelmana on se, mistä palvelut löytyvät ja mitä ne pitävät sisällään. Aina ei myöskään tiedetä, minkä kanssa taiteilijat kilpailevat. Taidelähtöisille menetelmille on aina kilpaileva tarjous, jossa on jonkin toinen työkalu tai tulokulma, hän mainitsee. Petäjäjärven mielestä tätä toimintaa pitää julkisesti tukea, koska tämä ala ei ole vielä markkinana valmis, sitä ei käytännössä edes ole, vaan toiminta on vielä hyvin marginaalista.

Hänen mielestään toimintaa on yksittäisinä palveluina todella hidasta myydä. Kiinnostusta kyllä tuntuu olevan ja toiminta on mahdollistunut henkilökohtaisten verkostojen kautta. Joissakin yrityksissä voi olla yksittäisiä taidetoiminnasta innostuneita tulisielujia, jotka haluavat nähdä vaivaa ja ottavat henkilökohtaisen riskin mahdollistaakseen omalle organisaatiolleen taidelähtöistä toimintaa. Lisäksi Petäjäjärvi mainitsee kanssamyöskentelijöiden joukon, jotka toimivat

tavallaan silloittajina taiteilijan ja organisaation välillä, kuten työnhajaajat ja konsultit, joilla on ymmärrystä ja kokemusta työelämästä ja sen kehittämisestä.

Tässä yhteydessä hän viittaakin välittäjiin, jotka voisivat myydä palveluja ja mahdollistaa toimintaa. Välittäjän tehtävänä olisi myös tulkita tilaajalle, miksi ja mihin tarkoitukseen taidetoiminta voisi olla hyvä ja miksi taidelähtöiset menetelmät ovat tietyissä tapauksissa parempia kuin jokin muu. ”Taidekaan ei tietysti sovellu kaikkeen”, Petäjäjärvi toteaa. Kun välittäjä toimii siltana organisaation ja taiteilijan välillä, taiteilija voi keskittyä enemmän juuri oman taidelähtöisen menetelmänsä kehittämiseen ja taiteilijana toimimiseen. Hän näkee myös moniammatillisissa yhteistyömuodoissa erittäin paljon mahdollisuuksia, joissa taiteilija voi toimia juuri vain taiteilijana.

Petäjäjärvellä ei ole tiedossa organisaatioita, joissa olisi vakiintunutta taidetoimintaa, vaan hänen kokemuksensa mukaan se tapahtuu useimmiten yksittäisinä interventioina. Hän tietää kyllä yrityksiä, joilla on jo ymmärrystä, tottumusta ja valmiutta ostaa näitä palveluita. Hän mainitsee olevan esimerkiksi teknologia-alan yrityksiä, joissa työskentelee taidetaustaisia henkilöitä, jotka avaavat ymmärrystä taidelähtöiseen toimintaan. Ongelmana hän näkee edelleen olemassa olevat ennakkoluulot taidetoimintaa kohtaan ja sen, että organisaatiot helposti niputtavat taiteet yhteen ”laariin”, eikä ymmärretä eri taidelajien moninaisia mahdollisuuksia. Jos on ollut huonot kokemuksen yhden taiteenlajin osalta, ei haluta ottaa enää taidelähtöistä toimintaa ollenkaan.

Petäjäjärvi toivoo jatkossa ennen kaikkea alan kehittämistä, näkyväksi tekemistä ja erilaisten kokeilujen mahdollistamista. Hän toivoo myös alalle julkista kehittämistä näkyvyyden lisäämiseksi, rakenteita ja promootioita. Tällä hetkellähän kaikki on kiinni yksittäisistä toimijoista. Nykyisessä roolissaan neuvonantajana NPDC:ssä Petäjäjärvi näkee, että alan ymmärrys, kiinnostus ja ajankotaisuus lisääntyy jatkuvasti koko Euroopan alueella. Yhtenä veturina taiteen astumiseen uusiin konteksteihin hän näkee sosiaali- ja terveysalalla tapahtuneen kehityksen. Siellä saatujen kokemusten vuoksi taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset on hyväksytty ja tietopohjaa löytyy jo erittäin paljon. (Liite 4.)

4.3 Heli Ansio, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos (TTL)

Heli Ansio kertoo työskennelleensä Työterveyslaitoksella yli kymmenen vuotta ja hänen tehtäviinsä kuuluu tutkimus- ja kehittämistyötä sekä kouluttamista. Hän on toiminut pääasiassa hankkeissa, jotka ovat liittyneet joko taiteen ja kulttuurin käyttöön työhyvinvoinnin edistämiseksi tai luovien alojen työhön, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Tällä hetkellä hän kertoo työskentelevänsä hankkeessa, jossa tutkitaan ja kehitetään työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden epäkohtiin puuttumisen kulttuurilla esittävän taiteen työyhteisöissä.

Ansion mielestä taidetta ja kulttuuria voidaan käyttää työhyvinvoinnin edistämiseksi hyvin monin tavoin. Perinteisesti työhyvinvointia on edistetty hänen mukaansa kulttuuriseteleillä ja taiteella työtiloissa. Taiteenlajien hyödyntäminen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja soveltavan taiteen muut mahdollisuudet ovat Ansion mukaan vielä melko vieraita työyhteisöissä. ”Olisi syytä erotella ja eritellä tarkemmin eri taiteenlajien mahdollisia vaikutuksia, ja purkaa taiteen ja kulttuurin elitististä painolastia”, hän painottaa. Monet eivät esimerkiksi miellä käsityö- tai peliharrastuksiaan kulttuuriksi.

Ansio nostaa esille tutkimuksiin perustuvan tosiasian, että taiteen kokemisella ja taidelähtöiseen toimintaan osallistumisella voi olla lyhytkestoista virkistävää vaikutusta tai se voi esimerkiksi lisätä työntekijöiden luovuutta ja innovatiivisuutta sekä parantaa työilmapiiriä ja lisätä yhteisöllisyyttä. Taiteella voi olla myös energisyyttä lisäävä voima ja se voi vähentää väsymystä sekä koettua stressiä. Haasteena hän mainitsee taide- ja kulttuurilähtöisten menetelmien vaikutusten ennakoimattomuuden, koska ei voida suoraviivaisesti olettaa, että tietty toiminta vaikuttaisi kaikkiin ihmisiin samalla tavalla.

Heli Ansio oli mukana ryhmänjohtajana ArtsEqual hankkeen ryhmässä: Impacts of the Arts on Equality and Well-being, joka tutki, miten taide lisää hyvinvointia sekä lisää tasa-arvoa ja osallisuutta. Ryhmä julkaisi Taide vahvistaa työhyvinvointia -toimenpidesuosituksen vuonna 2017 (Ansio ym. 2017).

Kysyin häneltä, onko hänellä tietoa organisaatioista, joissa taidelähtöinen toiminta olisi käytössä työhyvinvoinnin edistämisessä. Ansio kertoi, että sellaisista organisaatioista ei ole olemassa hänen tietääkseen tilastoitua tietoa. Joten saatavilla oleva tieto perustuu siihen, mitä organisaatiot itse julkistavat. Hänen käsityksensä on, että toiminta on pääsääntöisesti lyhytkestoista ja hankeluontoista. Ansio nostaa esimerkiksi Espoon kaupungille toteutetun hankkeen, jossa taidemenetelmiä kekeiltiin henkilöstön kehittämisessä ja se tuotti myös pysyviä toimintamalleja (kts. luku 3.8). Toisena esimerkkinä hän mainitsee Eloisa-hankkeen, jossa tarjotaan taidelähtöisiä ja luovia menetelmiä pienille yrityksille työhyvinvoinnin tueksi (kts. luku 3.6). Ansion mukaan on hyvä huomata, että työntekijät voivat itse käyttää taidelähtöisiä menetelmiä ilman, että niitä tarjotaan työnantajan taholta. Työhyvinvoinnin edistämistä hänen mielestään voi olla myös työpäivän jälkeen tanssitunnilla tai elokuvissa käynti yksin tai yhdessä ja esimerkiksi kahvitauolla taidekokemusten jakaminen työkavereiden kesken.

Lopuksi kysyin hänen omia toiveitansa taide- ja kulttuurilähtöisistä menetelmistä työhyvinvoinnin edistämisessä. Ensinnäkin Ansio toivoisi, että työnantajat yleensäkin ymmärtäisivät taiteen ja kulttuurin menetelmien käytön hyödyt ja ottaisivat ne vakavasti. Suuri osa ihmisistä viettää puolet valveillaoloajastaan töissä, joten hänen mielestään työnantajat voisivat muun muassa edistää paikallista kulttuuria ja sosiaalista kestävyyttä tarjoamalla residenssipaikan paikalliselle taiteilijalle tai hankkimalla taidepalveluita paikallisilta toimijoilta. Työnantajat voisivat myös lisätä taiteen ja kulttuurin saatavuutta ja saavutettavuutta lisäämällä tietoutta taiteen todetuista vaikutuksista yksilön hyvinvointiin. Hän painottaa vielä, ettei taide- ja kulttuurilähtöisten menetelmien käyttö aina vaadi paljoa rahaa. Ansion mielestä olisi tärkeä ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset taustat ja hyödyntää heidän kiinnostuksensa kohteita ja vahvuuksiaan, kun organisaatiot suunnittelevat taidelähtöistä toimintaa. (Liite 5.)

4.4 Marja-Liisa Manka, työhyvinvoinnin dosentti

Marja-Liisa Manka on Suomessa tunnettu ja pitkän uran tehnyt työhyvinvoinnin asiantuntija. Hän kertoo olevansa koulutukseltaan filosofian tohtori ja yhteiskuntatieteiden maisteri. Hän mainitses toimineensa uransa aikana muun muassa työhyvinvoinnin professorina Tampereen Yliopistossa vuosina 2004–2015 ja sen jälkeen työhyvinvoinnin dosenttina ja yrittäjänä. Hän kertoo kirjoittaneensa paljon työhyvinvointia käsitteleviä kirjoja, joista viimeisimpänä on keväällä 2023 julkaistu uudistettu painos Työhyvinvointi -teoksesta. Hän sanoo olevansa jo eläkkeellä, mutta jatkavansa työtään kirjoittamalla ja pitämällä luentoja sekä dosenttina muun muassa tarkastamalla väitöstutkimuksia.

Kysyin ensimmäiseksi Marja-Liisa Mankalta hänen mielipidettään taide- ja kulttuuritoiminnan merkittävydestä työhyvinvoinnin kehittämisessä, koska hänellä on pitkä kokemus työhyvinvointiasiantuntijana ja varmasti kokemusta ja näkemystä asiaan. Hän mainitsee ensimmäisenä, että hän uskoo taide- ja kulttuuritoiminnan laajentavan ihmisen elämänpiiriä ja voivan siten tuoda uusia näkökulmia myös työhyvinvoinnin kysymyksiin. Hänen mielestään tässä ajassa tarvitaan ällistymisen kokemuksia, joiden kautta saadaan aikaan muutoksia ihmisten ajattelu- ja työskentelytottumuksissa. Toisaalta hän näkee, että taide- ja kulttuuritoiminnalla voidaan myös rauhoittaa mieltä.

Manka ei ole perehtynyt syvemmin taidelähtöiseen toimintaan, mutta hän käyttää omilla luennoillaan luovia menetelmiä, hän saattaa esimerkiksi soittaa musiikkia, laulaa, räpätä tai lausua runoja. Lopuksi hän toteaa: ” Uskon, että tulevaisuudessa näistä menetelmistä tulee yksi tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä”. (Liite 6.)

4.5 Haastatteluista nousseita ajatuksia

Haastatteluissa nousi esiin vahvasti taidelähtöisen toiminnan haasteiksi näkyväksi tekemisen ongelmat, merkitysten avaamisen ja markkinoinnin. Alalle kaivattaisiin jokin taho jakamaan tietoutta yritysmaailmaan toiminnasta ja

välittäjäorganisaation luomista. Edelleen kaivataan avuksi myös rahoituskuvioita, joiden turvin pystytään luomaan toimivia rakenteita organisaatioiden sekä taidelähtöistä ja luovaa toimintaa tarjoavien taiteilijoiden välille. Ennen kaikkea ymmärrystä taiteen mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämiseksi kaivataan sekä ennakkoluulojen kumoamista taidetoimintaa kohtaan. Paljon jo tapahtuu, mutta toiminta on pääosin vielä hankkeita ja projekteja, jotka ovat usein lyhyitä ja kertaluonteisia, eikä toiminta välttämättä jatku myöhemmin. Vakiintuneen toiminnan uskotaan tulevan, mutta se on hidas prosessi. Usko taidelähtöisen toiminnan hyvinvointia edistävään vaikutukseen oli haastateltavilla vahva.

5 Kysely toimijoille

Tässä luvussa käsittelen tekemääni kyselyä, jonka suuntasin organisaatioille taidetoimintaa tarjoaville taiteilijoille. Halusin saada taidetoimintaa tarjoavien henkilöiden näkemyksiä mukaan tähän opinnäytteeseen. Aluksi mietin haastattelujen tekemistä, mutta tulin siihen tulokseen, että niitä pitäisi tehdä melkoisen iso määrä, jotta sillä olisi merkitystä. Niinpä päädyin tekemään selvityksen kyselyllä, siitä minkälaista toimintaa on tarjolla ja miten taidetoimintaa tarjoavat henkilöt ovat kokeneet yhteistyön työyhteisöjen kanssa. Ensiksi laadin webropol-kyselyn, johon saattoi vastata täysin anonymisti. Julkaisin ilmoituksen 7.2.2023 TOO-verkoston Facebook -ryhmään (liite 7), koska tiesin siinä ryhmässä olevan taiteilijoita, jotka tarjoavat taide- ja kulttuurilähtöistä toimintaa organisaatioille. Olen itse ryhmän jäsenenä, joten saatoin tehdä ilmoituksen ryhmän sivulle. Tuolloin Facebook-ryhmässä oli yli 2000 jäsentä. Ilmoituksessa kerroin opiskelevani Turun ammattikorkeakoulussa Kulttuurihyvinvoinnin (YAMK) koulutusohjelmassa ja tekeväni opinnäytetyötä, johon liittyen kerätään tietoa taide- ja kulttuuritoiminnan käytöstä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Mainitsin saatteessa, että kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vastauksia tullaan käyttämään opinnäytetyössä. Aluksi näytti hyvältä, melko moni avasi kyselyn, mutta vastauksia tuli vähän. Päätin laajentaa kyselyn myös Luovien yrittäjien Facebook-ryhmälle saman sisältöisellä päivityksellä kuin TOO-verkostolle. Tein myös muistutuspäivityksen parin viikon jälkeen ja jatkoin vastausaikaa 12.3.2023 saakka. Kyselystä tiedotettiin myös Taikusydämen uutiskirjeessä 2/2023 (liite 8).

5.1 Kyselyn sisältö

Kyselyssä halusin kartoittaa pääasiassa sitä, mitä taiteen lajeja vastaajat käyttävät organisaatioille suunnatuissa palveluissaan ja onko taidelähtöinen toiminta vakiintunut organisaatioiden toimintaan sekä heidän kokemuksiinsa työskentelystä organisaatioissa. Kysely oli kahden sivun mittainen ja siinä oli yhteensä yhdeksän kohtaa. Neljä ensimmäistä kysymystä olivat

monivalintakysymyksiä, joilla selvitettiin, mihin vastaajan tarjoama palvelu tähtää organisaatiossa, taiteen laji, jota on käytetty sekä kuinka pitkään palvelun tarjoaja on alalla toiminut ja minkä kestoista toiminta on ollut. Toinen sivu sisälsi neljä avointa kysymystä, joissa pyydettiin vastaajaa kertomaan omasta näkökulmastaan organisaation johdon tai esihenkilöiden suhtautumista taidetoimintaan työyhteisössä, millä mielellä työyhteisön jäsenet osallistuivat taidetoimintaan sekä vastaajien omia onnistumisen kokemuksia ja heidän kohtaamiaan haasteita tai ongelmia. Lopussa oli mahdollisuus myös avoimien tarinoiden lähettäminen anonymisti kyselyn liitteenä. Vastausajan päätyttyä laitoin kyselyyn automaattiviestin, jossa kerroin vastausajan päättymisestä ja ottavani kuitenkin vielä mielelläni tarinoita vastaan. (Liite 9.)

5.2 Kyselyraportti

Kyselyä avattiin yhteensä 121 kertaa, kyselyyn vastaaminen aloitettiin 11 kertaa ja lopullisia vastauksia tuli kymmenen kappaletta. Keskusteltuani seminaareissa muiden samankaltaisia kyselyjä tehneiden henkilöiden kanssa, olen saanut sellaisen käsityksen, että nettikyselyihin vastataan yleensäkin melko huonosti, mutta oletin, että olisin saanut hieman enemmän vastauksia. Mahdollisesti vastaushaluttomuuteen vaikutti, että olen opiskelija enkä vaikuttajataho. Toisaalta TOO-verkostolta oli syksyllä 2021 pyydetty vastauksia saman sisältöisessä laajassa kartoittavassa kyselyssä Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Sosiaali- ja terveysministeriön Kulttuurihyvinvoinnin yhteistyöryhmän Taiku3:n taholta. Tästä kyselystä kuulin hankkeen päätösseminaarissa 9.2.2023, pian sen jälkeen kun olin avannut oman kyselyni 7.2.2023.

Referoin seuraavaksi kyselyraporttia (liite 10). Vastanneista puolet suuntasivat toimintansa sekä työyhteisön kehittämiseen, että työhyvinvoinnin edistämiseen, pelkästään työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävää toimintaa tarjosi kaksi vastaajaa kymmenestä. Taiteenlajeissa oli paljon hajontaa ja monitaiteellista toimintaa oli suurella osalla. Taiteenlajeissa korostui teatteri- elokuva- ja tanssitaide. Vastanneet olivat pääosin toimineet alalla yli kuusi vuotta, kaksi heistä oli toiminut 1–5 vuotta, aloittelevia toimijoita ei vastaajien keskuudessa

ollut. Toiminta organisaatioissa oli ollut kertaluonteista tai useamman kerran kokonaisuuksia, kerrat vaihtelivat yhdestä kymmeneen. Säännöllistä tai vakiintunutta toimintaa ei ollut kenelläkään.

Organisaation johdon ja esihenkilöiden suhtautuminen oli ollut vaihtelevaa, mutta pääsääntöisesti positiivista ja innostunutta. Jotkut eivät ole ymmärtäneet luovan toiminnan tarkoitusta vaan ovat pitäneet sitä vain kivana puuhasteluna. Alemmilla esihenkilöillä on ollut myönteisempi suhtautuminen kuin ylemmillä esihenkilöillä, joita ei toiminta välttämättä kiinnostanut lainkaan. Yhden vastaajan kokemus oli, että pienissä yrityksissä myös esimiehet ovat usein mukana toiminnassa, mutta isoissa organisaatioissa taas ei. Yksi vastaaja kertoi, että taidelähtöinen toiminta nähtiin hyvänä tyhy-toimintana ja siihen haluttaisiin enemmän tarjontaa.

Kyselyyn vastaajat kertoivat työyhteisöjen suhtautumisen taidetoimintaan olleen vaihtelevaa mutta pääosin innostunutta. Yksi vastanneista kuvailee osallistujien suhtautumisen olleen positiivista ja uteliasta, joskus epäilevää ja vähättelevää, kaikki olivat kuitenkin osallistuneet ja hän oli saanut positiivista palautetta.

Kysymykseen vastaajan omista onnistumisen kokemuksista toiminnan ohjaamisessa nousivat esiin menetelmän toimivuus, yhteiskehittäminen yhteisön kanssa, ilon, oivallusten ja innostumisen näkeminen sekä osallisuuden kokemukset. Haasteita ja ongelmia vastaajat olivat kohdanneet muun muassa yhteisen ajan ja sopivien tilojen löytämisessä. Työyhteisöissä on ollut paljon ennakkoluuloja taidetoimintaa ja erilaisia luovia menetelmiä kohtaan sekä epärealistisia odotuksia. Yksi vastaajista totesi, että ”itsensä täytyy heittää ensin likoon, jotta saa yleisön puolelleen”. Ikävänä puolena nähdään kertaluonteisuus, kun toiminnalta puuttuu jatkumo. Tiedonkulussa ja sitoutumisessa on ollut myös haasteita. Toimijoiden suurena henkilökohtaisena haasteena on myös palveluiden hinnoittelu ja tuotteistaminen.

5.3 Kyselystä nousseita ajatuksia

Näin pienen vastaajamäärän kohdalla ei voi tehdä koko alaa kattavia johtopäätöksiä, mutta käsittelen tässä joitakin kyselyssä esiin nousseita ajatuksia. Vastaajista suurin osa oli toiminut alalla yli kuusi vuotta, joten kokemusta heillä toiminnasta ainakin on. Taiteenlajeissa oli hajontaa ja monitaiteisuus näyttäisi olleen yleisintä. Vastaajien kokemuksen mukaan taidetoimintaan suhtaudutaan edelleen vähän epäillen ja niiden tarkoitusta ei aina ymmärretä. Palveluiden hinnoittelun ja tuotteistamisen haasteellisuus nousi myös esiin. Se on ymmärrettävää tällaisella vasta muotoutuvalla alalla, jossa ei ole vielä selkeää muotoa. Toisaalta toiminta on hyvin monimuotoista ja siksi hinnoittelulle on vaikea antaa kaavaa. Tähän haasteeseen onkin onneksi tartuttu ja esimerkiksi Metropolian ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteisessä Eloisa -hankkeessa on ollut mahdollisuus osallistua maksuttomasti Luova työhyvinvoinnin tuotteistaja -koulutukseen. Hyvinvoinnin välitystoimisto -hankkeessa julkaistiin taidetoimintaa tarjoaville toimijoille suunnattu opas: Taide palvelee – soveltavan taiteen palvelumuotoilu, jossa annetaan eväitä oman palvelun tuotteistamiseen ja hinnoitteluun. Opas on työkirjamainen kokonaisuus, jossa käydään vaihe vaiheelta läpi soveltavan taidepalvelun muotoiluprosessi. (Pääjoki ja Tikkaaja 2018.) Lisäksi näkisin, että välittäjäorganisaatiot olisivat tarpeen näiden palveluiden saattamisessa yritysten tietoisuuteen ja niiden markkinoinnissa.

Viittasin alussa Taiku3:n tekemään kyselyyn TOO-verkostolle. Kysely oli laatuaan ensimmäinen kysely, jossa taiteilijoiden toimijuutta kartoitettiin monialaisissa ympäristöissä ja/tai kulttuurihyvinvoinnin kentällä. Kysely jaettiin TOO-verkoston Facebook-ryhmässä uutiskirjeen kautta ja Taikusydämen Facebook-sivulla. Tähän kyselyyn vastasi 122 henkilöä. Johtopäätöksissä todetaan samaa, mitä omassa kyselyssänikin nousi esiin, että alan tunnettuus on heikko ja markkinoinnissa on puutteita. Asenteisiin vaikuttaminen oli yksi Taiku3:n kyselyssä tärkeäksi mainittu kehittämisen kohde. (Karhunen ym. 2021, 3, 22.)

6 Luova taukotila

Tässä luvussa paneudun siihen, miksi taukoja olisi hyvä pitää työpäivän aikana ja esittelen oman ideani, joka kytkeytyy työhyvinvoinnin edistämiseen työpäivän aikana. Voidaan tietysti ajatella, että työssäkäyville ihmisille on paljon kulttuuritapahtumia ja taideharrastuksia tarjolla. Monet työnantajat tarjoavat myös liikunta- ja kulttuuriseteleitä työntekijöilleen. Kuitenkin ajattelen, että työpäivät ovat monelle työntekijälle, niin toimistossa työskentelevälle kuin ruumiillista työtä tekeville, usein kuormittavia nykyisen kiireisen työtahdin ja erilaisten tulosvaatimusten alla. Työn ulkopuolisen ajan käytöstä kilpailevat taiteen ohella monet muut toiminnat.

Olisiko taidetta ja kulttuuria mahdollista sisällyttää työpäiviin ja siten lisätä työntekijöiden tuntemaa hyvinvointia työpaikalla? Uskon, että pienet tauot työpäivän aikana lisäävät työssäjaksamista. Taukoliikuntaa on harrastettu työpaikoilla jo pitkään, kaikille se ei kuitenkaan ole mieluisin tapa pitää taukoa. Miksipä ei tarjottaisi työpaikoilla mahdollisuutta taukojen pitämiseen myös luovan tekemisen parissa.

6.1 Miksi tauotus on tärkeää työpäivän aikana

Aivotutkija Minna Huotilainen (2021a, 14–15) esittelee teoksessaan ”Miksi aivosi tarvitsevat tauon” neljä perussyitä siihen, miksi taukojen pitäminen työssä kannattaa. Työn tauottaminen torjuu työuupumusta, lisää luovuutta työpäivään, taukojen aikana organisaation jäsenet tutustuvat ja oppivat luottamaan toisiinsa sekä jaksavat työssään pidempään. Kolumnissaan Huotilainen (2021b) ehdottaa perinteisen liikuntapaussin rinnalle myös rauhallisempaa toimintaa, kuten esimerkiksi palapelin tekemistä.

Tauotus auttaa aivoja tuottamaan nopeammin ja paremmin sekä laadukkaammin tekstiä, puhetta, kuvia ja toimintaa kuin ilman taukoja. Työn tuottavuus ja sujuvuus kasvaa välittömästi tauon jälkeen, silloin tehdään vähemmän virheitä ja ratkaisut ovat luovempia. Työpäivän aikana ihmisten

aivoissa tapahtuu vireystilan muutoksia. Kun työntekijä on matalassa vireystilassa, tehtävien tekeminen vaikeutuu ja hidastuu. Kun taas vireystila on sopivan korkealla, hän pystyy keskittymään ja saattamaan tehtävänsä valmiiksi. Aivotutkijat viittaavat aivojen vireystilalla muun muassa reagoivuuteen ja kykyyn pysyä tarkkaavaisena työtehtävässään. Oman vireystilansa huomioiminen ja tunnistaminen on keskeistä työn tauottamisen ajoituksessa. Vireystilan seuraaminen ja taukosuositusten antaminen voisi tulevaisuudessa tapahtua esimerkiksi älykelloilla ja -sormuksilla tai tekoälyn avulla, joka seuraa työntekijän toimintaa tietokoneella esimerkiksi kameran tai näppäimistön kautta. (Huotilainen 2021a, 16, 42–45.)

Paljon saa lukea kannanottoja siitä, että nykyinen työelämä kaipaa luovuutta. Huotilainen ja Saarikivi (2018, 177–178) mainitsevat aivojen joutokäyntituokiot keskeiseksi tavaksi vaalia luovuutta. Luovuuteen liittyvää aivoverkostoa voidaan aktivoida taiteesta nauttimalla ja samalla ruokkia mielikuvitusta. Huotilainen ja Saarikivi mainitsevat, että tutkimuksissa on todettu nautinnollisten kuvataide-elämysten aktivoivan tunteisiin ja mielihyvään liittyviä aivoalueita sekä aivojen joutokäyntiverkostoa, joka liitetään luovuuteen. Ympäristön vaihdos lisää luovuutta, sillä paikan vaihdos aktivoi aivot uusille ajatuksille ja ratkaisuille. He mainitsevat myös kaunokirjallisuuden lukemisen olevan hyvä idea joutokäyntiverkoston aktivoinnille.

Työpäivän aikana pidettyjen taukojen merkitystä palautumiselle on tutkittu vielä vähän. Tähän mennessä tehdyt tutkimukset ovat kohdistuneet vapaa-ajan toiminnan vaikutuksiin työstä palautumisessa. Tutkimuksissa on kuitenkin selvitetty tavanomaisten taukojen, kuten pidempien lounastaukojen ja erilaisten mikrotauojen, merkitystä työnteon tehostamisessa ja sitä, että vähentävätkö tauot esimerkiksi stressioireita. Tutkittu on myös sitä, minkälainen toiminta tauolla toi myönteisiä vaikutuksia. (Kinnunen 2017, 131.)

Psykologian tohtori Ulla Kinnunen (2017, 132) nostaa palauttavasta taukotoiminnasta esimerkeiksi puistokävelyt lounastaukojen yhteydessä sekä rentoutusharjoitukset, joiden oli tutkimuksissa koettu edistävän palautumista. Hänen mielestään jo muutaman minuutin mittaiset irrottautumiset työnteosta

voivat auttaa työstä palautumisessa ja jaksamisessa. Näitä kokemuksia edistää, jos työntekijällä on itsellään mahdollisuus päättää, mitä tauollaan tekee.

Kinnusen mukaan tutkimuksissa ei ole vielä selvitelty sitä, minkälainen toiminta ja kokemukset ovat merkityksellisiä.

Itse uskoisin, että taiteella on paljon annettavaa työpäivän aikana pidettäville tauoille. Taide tulee ymmärtää tässä yhteydessä laajana käsitteenä, ei siis vain taiteen tekemisenä jollain menetelmällä vaan myös siitä nauttimisena, joka voi olla esimerkiksi kuuntelemista ja katselemista.

6.2 Taukotilan idea – luova irtiotto työpäivän keskelle

Ideointini keskiössä oli työhyvinvoinnin edistäminen ja luovuuden ruokkiminen, kun lähdin suunnittelemaan toimintaa, jota voitaisiin toteuttaa työpäivän aikana ilman aikataulutusta. Jokainen voisi työpäivänsä aikana pitää ”taidetaukoa” oman aikataulunsa suomissa rajoissa ja esimerkiksi juuri silloin, kun ideat ovat hukassa, ajatus jumittaa, työtahti kuormittaa tai muuten vaan kaipaa taukoa rutiineista. Seuraavaksi esittelen toimistoympäristöön sopivan taukotilan ideani.

Taukotila on tarkoitettu paikaksi, jossa pääsee hektisen työpäivän aikana irtautumaan työtehtävästä luovan tekemisen pariin tai rentoutumaan. Joskus myös luovassa työssä tulee ”jumittumista” ja senkin lukon aukaisemiseen voi olla paikallaan luova taukotila, jossa voi rentoutua jonkin toisenlaisen luovan toiminnan parissa.

Luovassa taukotilassa ei ole tarkoitus olla taiteilija vaan siellä jokainen voi valita itselleen sopivan tavan toteuttaa itseään tai vaan levähtää taiteen äärellä tauon aikana. Tarjolle viritellään toimintoja erilaiseen taiteelliseen toimintaan ja taiteesta nauttimiseen. Taukopaikkaan voi tulla yksin tai yhdessä työkaverin kanssa. Taukotilan on hyvä olla keskeisellä paikalla, niin että se on helposti saavutettavissa kaikille käyttäjilleen. Taukotilassa on mahdollista järjestää myös soveltavan taiteen työpajoja sekä yhteisiä meditaatio- ja rentoutustuokioita.

6.3 Alkukartoitus, suunnittelu ja toteutus

Ensimmäiseksi perustetaan työryhmä toteuttamaan taukotilaa. Työryhmässä on hyvä olla edustajat niin johtotasolta kuin työntekijöistäkin sekä tilaratkaisuista vastaava henkilö ja taiteilija-kehittäjä. Työpaikalla tehdään ensin kysely henkilökunnalle siitä, minkälaista taukotoimintaa he työpaikalleen toivovat. Kyselyssä esitetään erilaisia vaihtoehtoja taukotilan käyttöön ja annetaan myös mahdollisuus tehdä omia ehdotuksia. Kun koko työyhteisö pääsee kertomaan toiveensa, saadaan tilaan toimintoja, joita työntekijät kaipaavat ja todennäköisesti tulevat myös käyttämään. Lisäksi on kartoitettava mihin taukotila voidaan fyysisesti perustaa. Hyvä tila on esimerkiksi avara ja valoisa, mahdollisimman rauhallisessa ympäristössä sekä mahdollisuuksien mukaan äänieristetty. Paikan tulee olla kaikille helposti saavutettavissa.

Taukotilan voi rakentaa johonkin jo olemassa olevaan vapaaseen tilaan ja se voi poiketa muista huoneista myös muotonsa puolesta. Esimerkiksi se voi olla ovaali tai kuusikulmion muotoinen. Taukotilan sisustaminen voidaan tehdä yhdessä oman työyhteisön kanssa. Ulkopuolista ammattilaista tarvitaan esimerkiksi sähkötöihin äänentoistopisteiden rakentamisessa, ellei sellaista löydy omasta organisaatiosta. Taiteilijan kanssa yhteistyössä hankitaan taidetyöskentelyyn tarvittava välineistö. Taukotilan seinille voi taiteilija maalata kuvitusta tunnelmaa luomaan. Lattioissa voidaan käyttää pehmeitä materiaaleja ja näin vähentää tilassa syntyviä ääniä. Taukotilan toiminnot on hyvä testata ja esitellä käyttäjille ennen varsinaista käyttöönottoa. Palautteen perusteella tilaan ja toimintoihin tehdään muutoksia ja parannuksia. Taukotilaan luodaan toimintaohjeet ja nimetään vastuhenkilö, joka vastaa tilan toimivuudesta. Jokainen käyttäjä vastaa tilan siisteydestä omalta osaltaan.

Seuraavassa kuvassa avaan taukotilan perusteita ja mahdollisia toimintaympäristöjä sekä esittelen taukotilan suunnittelu- ja toteutusprosessin. Kuvaa on tarkoitus käyttää, kun esittelen taukotilan perustamista työyhteisöille.

Luovan taukotilan suunnittelu ja toteutus



Kuva 4. Taukotilan suunnittelu ja toteutus. Kuva: Sisko Vähämäki

6.4 Mitä taukotilassa voisi tehdä?

Taukotilaan voidaan taiteilija-kehittäjän avustuksella suunnitella erialisia luovan toiminnan ja taiteesta nauttimisen alueita, soppeja. Nämä alueen sisustetaan toimintojen mukaan ja hankitaan tarvittava välineistö. Seuraavassa esittelen muutaman esimerkkisopen:

6.4.1 Lukusoppi

Sopessa on fyysisiä kirjoja, kuten runoja, aforismeja, novelleja. Siellä on myös pari mukavaa tuolia, esimerkiksi säkkituoleja, lepakko- tai keinutuoleja lukuhetkeä varten. Sopessa on myös kuulokkeet, joilla voi kuunnella e-kirjoja ja

podcasteja. Siellä on myös kirjoitustarvikkeita, jotta vierailijan on mahdollista kirjoittaa oma aforismi tai runo niin halutessaan.

6.4.2 Kuuntelusoppi

Sopessa on isoja lattiatyynyjä, joissa vierailija voi makoilla ja kuunnella kuulokkeilla itse valitsemaansa tai sattumanvaraisesti toistettua musiikkia tai äänimaisemia. Musiikkia voi valita tyyllilajin tai esittäjän mukaan soittolistoilta. Äänimaisemissa vierailija voi päästä esimerkiksi merelle tai viidaksoon. Äänimaisemia tukevia visuaalisia maisemia voi olla myös tarjolla esimerkiksi heijastettuna tilan seinälle. Musiikin ja äänimaisemien lisäksi voi kuunnella lyhyitä meditaatiotallenteita (2–5 min.), joita voi käyttää myös taidetyöskentelyn innoittajina.

6.4.3 Taidetyöskentelysoppi

Tähän soppeen sisällytetään erilaisia taiteellisia toimintoja, kuten esimerkiksi kollaasityö, maalaus, piirustus ja muotoilu. Välineistössä on muun muassa erilaatuisia papereita ja kartonkia, lyijykyniä, tusseja, värikyniä ja -liituja, vesivärejä ja siveltimiä. Täällä on myös maalaustelineet isojen maalausten tekemiseen. Kollaasitöitä varten on erilaisia kuvamateriaaleja, aikakauslehtiä ja liimaa. Muotoilua varten on muoviluvahaa, ilmassa kuivavaa savea ja rautalankaa sekä muuta tarvittavaa välineistöä kuten pihtejä ja muovailutikkuja. Sopessa on myös ideapussukka, josta löytyy ideoita maalaamiseen, piirtämiseen, muovailuun tai kollaasin tekoon. Pussukan korteissa on ideat hyvin vapaasti tulkittavissa, ideat voivat olla esimerkiksi näin: ”Mikä fiilis?”, ”Mitä tapahtuu? ”, ”Vihreä hetki”, ”Kohta lähtee!” jne. Ideapussukan sisältö kootaan koko työyhteisön kanssa yhdessä ja jokainen kävijä voi myös lisätä uusia ideoita pussukkaan.

Seuraavassa kuvassa esittelen esimerkein taukotilan toimintoja. Kuva on tarkoitus olla mainoksena taukotilaa työyhteisöille markkinoidessa.



Kuva 5. Luova taukotila -mainos. Kuva: Sisko Vähämäki

Toimintojen suunnittelussa kuullaan työyhteisön toiveita ja niitä voidaan myös vaihdella, siten ettei kaikkien toimintojen tarvitse olla aina tarjolla, vaan muunnellaan toimintojen tarjontaa pitkin vuotta. Taukotilassa voi olla mahdollisuus myös käsitöiden tekemiseen, palapelien kokoamiseen, lautapelien pelaamiseen tai tanssimiseen.

6.5 Luova taukotila -idean testaus

Testasin ideaani kahdella tavalla: Lähetin kyselyn kahdeksalle eri organisaatioissa toimivalle henkilölle sekä haastattelin kahta työntekijää ja yhtä johtavassa/päätävässä asemassa olevaa henkilöä.

Lähetin Webropol-alustalla tekemäni kyselyn sähköpostilla omassa verkostossani oleville henkilöille. Olin ennakkoon ilmoittanut heille WhatsApp-viestillä sähköpostiin tulevasta kyselystä ja kertonut aikataulun vastaamiselle. Mainitsin viestissä myös, että tulen käyttämään vastauksia opinnäytetyössäni, jonka osana esittelen Luova taukotila -ideani. Kerroin myös, että vastaukset tulevat minulle anonymisti. Seitsemän kahdeksasta kutsutusta vastasi kyselyyn määräaikaan mennessä. Kyselyn liitteenä oli idealuonnos luovasta taukotilasta, jossa toimintoina esittelin luku-, kuuntelu- ja taidetyöskentelysopen.

Kyselyssä oli yksi monivalintakysymys, millä kartoitettiin vastaajien työskentelyympäristöä, koska ideoimani taukotila oli suunniteltu toimistoympäristössä toimiville. Kaksi seuraavaa kysymystä olivat liukukytkin valintakysymyksiä, joissa pyydettiin arvioimaan liitteenä olleen konseptiluonnoksen mukaisen luovan taukotilan sopivuutta heidän työpaikalleen. Toisessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, miten hyvin vastaaja uskoi luovan taukotilan sopivan omaan työyhteisönsä. Liukukytkimellä saattoi antaa kysymykselle numeerisen arvon 1–10, jossa 1 tarkoitti, ettei taukotila sopinut lainkaan omaan työyhteisöön ja 10, että se sopi erittäin hyvin. Kolmannessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, miten tarpeellinen luova taukotila vastaajan mielestä on. Tässä kysymyksessä arvo 1 tarkoitti, ettei taukotila ole lainkaan tarpeellinen ja 10, että se on erittäin tarpeellinen. Lisäksi oli kaksi avointa kysymystä. Neljännessä kohdassa kysyttiin vastaajan mielipidettä esimerkkinä olleen taukotilan toimintojen sopivuudesta heidän työpaikalleen ja viidennessä kohdassa tiedusteltiin, mitä toimintoja vastaajat itse toivoisivat luovaan taukotilaan. Vastaukset tulivat minulle anonymisti. Henkilötietoja ei näy raporteissa eikä niitä ole kerätty talteen missään vaiheessa.

Kyselyyn vastanneista viisi työskenteli toimistoympäristössä, yksi koululla ja yksi kuntoutuslaitoksessa, kaikkien työnkuvaan kuului toimistyötä. Vastaajat kokivat, että Luova taukotila sopisi omaan työyhteisöön joko erittäin hyvin tai hyvin. Viisi vastaajaa seitsemästä antoi sille arvosanaksi yhdeksän, eli oli sitä mieltä, että taukotila sopisi oikein hyvin heidän työyhteisönsä. Kaksi vastaajaa antoi arvosanan seitsemän eli taukotila sopisi heidän työyhteisönsä melko

hyvin, kun arvoasteikko oli 1–10. Luovan taukotilan tarpeellisuus koettiin myös melko korkealle, sillä kaksi vastasi 10, kolme 9 ja kaksi 7.

Avoimessa kysymyksessä, jossa tiedusteltiin vastaajan mielipidettä esimerkki-taukotilan toiminnoista, oltiin valittuihin toimintoihin tyytyväisiä. Ne koettiin helposti lähestyttäviksi ja sellaisiksi, etteivät ne vaadi kuin pienen alkuohjauksen. Toimintoja pidettiin hyvin suunniteltuina ja, että niihin on matala kynnyks tarttua.

Kritiikkiä annettiin siitä, ettei luonnoksessa ollut kiinnitetty huomiota taukotilasta huolehtimiseen, välineiden toimivuuteen ja, että taukotilaan voi tulla ruuhkaa. Kysyttiin myös, että annetaanko esimerkiksi maalaamiseen ja muuhun taiteelliseen toimintaan ohjausta.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan omia toiveita taukotilan toiminnoista. Vastaajat toivoivat esimerkiksi työkaverin kanssa yhdessä tehtäviä toimintoja, joissa siis tarvitaan kaksi tai useampi, esimerkiksi annettiin lautapelit. Käsiyötarpeista myös kaivattiin kahdessa vastauksessa. Yksi vastaaja kaipasi, että harjoitteita täsmennettäisiin niin, ”että tekijä saisi helpolla kivaa jälkeä”. Hän myös laitoi vinkiksi muutaman sopivan harjoitteen. Lisäksi toivottiin liikunnallista toimintaa kuten tanssia ja rentoutumiseen ”riippukkiikkua” tai ”lepolassea”. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei tarvitsisi mitään aktiviteetteja tilaan, vaan hän mielellään lepäilisi pehmeällä alustalla ja kuuntelisi vaikka musiikkia tai meditoisi.

Haastateltavat valitsin omasta tuttavapiiristä ja sovin haastattelut kasvotusten tai puhelimitse. Haastateltaville mainitsin keskustelujen alussa, että tulen käyttämään haastattelujen tuloksia opinnäytetyössäni, jonka osana kyseinen Luovan taukotilan -idea tulee olemaan ja heidän henkilötietonsa eivät tule näkymään siinä. Haastateltavien kanssa taukotilan ideaa pohdittiin syvällisemmin ja keskusteluissa välittyi haastateltavien aito kiinnostus asiaan. Esittelin haastateltaville idean samansisältöisesti ja samoilla taukotilan toiminnoilla kuin kyselyssä. Koska haastateltavat olivat omasta ystäväpiiristä, sanoin haastattelun alussa, että en ole hakemassa vain kehuja vaan kaipaan

aitoa arviointia. Haastatteluissa nousi vahvasti esiin kyselytutkimuksesta poiketen huoli taukotilan kustannuksista sen rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Muuten taukotilaa pidettiin erittäin hyvänä ideana ja muunneltavuutensa ansioista sen toteuttaminen olisi hyvin mahdollista haastateltujen omilla työyhteisöissä. Esimerkkeinä olleita toimintoja pidettiin monipuolisina ja hyvinä. Haastateltavien työyhteisöt työskentelivät osittain etänä, joten heitä mietitytti myös, miten etätönteikijälle saisi virtuaalisen taukokuoneen.

Idean testauksen jälkeen kehitelin ja parantelin alustavaa Luovan taukotilan kokonaisuutta ja tein siitä konseptisuunnitelman. Lisäsin muun muassa toimintoihin kyselyssä ja haastattelussa toivottuja vaihtoehtoja.

Pohdintaa kyselyn jälkeen

Sain vahvistusta sille, että tällaiselle palvelulle olisi kysyntää. Luovan taukotilan käyttöönotossa on myös huomioitava toimintojen opastus ja ohjaus.

Organisaatioissa on hyvä nimetä joku henkilö/henkilöt huolehtimaan luovan taukotilan siisteydestä, laitteiden toimivuudesta ja tarvikkeiden saatavuudesta.

Palvelun hinnoittelu tulee olemaan hankalaa. Tarkoitukseni on myydä omaa aikaani suunnittelussa ja taukotilan rakentamisessa, mutta juuri sen arviointi on vaikeaa näin alussa. Ajan myötä siitäkin saa parempaa ymmärrystä, kun pääsee toteuttamaan projekteja.

Organisaatiot hyödyntävät taide- ja kulttuurilähtöistä toimintaa vähän (Vuotila 2021), mikä johtuu mahdollisesti siitä, ettei taiteen ja kulttuurin hyvinvointia edistävä vaikutus ole tuttua. Tietoisuuden lisääminen on tärkeää. Markkinointiin on siis panostettava todella paljon. Alkuun toivon saavani toteuttaa luovan taukotilan keskisuureen organisaatioon. Suoramarkkinointi on tässä vaiheessa tehokkain tapa lähteä markkinoimaan tämä palvelua. Ensimmäisestä suunnittelusta on jo neuvottelut vireillä.

7 Lopuksi

Ajatukseni ideoida, suunnitella, rakentaa ja testata Luova taukotila -konsepti oli liian kunnianhimoinen tämän opinnäytetyön aikana. Koko prosessin läpivienti vaatii parikin vuotta, jotta yhteistyöorganisaation sisäisessä byrokratiassa rahoitus- ja tilaratkaisut saadaan päätettyä ennen taukotilan toteutusta. Kun saan ensimmäisen taukotilan toteutettua, sen kautta voin myös tutkia taukojen vaikutusta työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen esimerkiksi WHO-5 -koetun hyvinvoinnin mittarin avulla (WHO-5 Questionnaires 2023, tämän raportin liite 11) sekä sitä, tuoko taidetoiminta lisäarvoa taukokulttuuriin.

Taide- ja kulttuuritoiminnan lisäämisessä työhyvinvoinnin edistämisessä ollaan vielä alkutaipaleella. Tutkimuksissa ja omissa haastatteluissani on noussut esiin myös yksi selkeä ongelma: yhteisen kielen puuttuminen.

Välittäjäorganisaatioiden perustaminen on mielestäni yksi parhaista tavoista saada levitettyä tietoa organisaatioille. Välittäjällä tulee olla ymmärrystä sekä organisaatioiden toiminnasta että niille taidelähtöistä toimintaa tarjoavista tekijöistä. Mielestäni välittäjäorganisaation ei tarvitsisi olla itsenäinen ja uusi toimija vaan se voisi olla esimerkiksi Taiteen edistämiskeskuksen tai Työterveyslaitoksen alaisuudessa.

Työterveyshuollon yhtenä tehtävänä tulevaisuudessa voisi olla taide- ja kulttuurilähtöisen toiminnan hyvinvointivaikutuksista tiedottaminen ja informointi sekä toimintaan ohjaaminen, esimerkiksi luovan toiminnan reseptin avulla. Työterveyshuollon toimijat voisivat myös olla eräänlaisina sillan rakentajina organisaatioiden ja kulttuurihyvinvointipalveluiden tarjoajien välillä. Näkisin, että sitä kautta saisimme taide- ja kulttuurilähtöisen työhyvinvointia edistävän toiminnan jalkautumaan pysyvästi työyhteisöihin. Työterveyshuollossa taidelähtöistä toimintaa tunteva kulttuurihyvinvoinnin asiantuntija perehtyisi työyhteisön tarpeisiin ja ohjaisi tilaamaan tarvittavia toimia taiteilijoilta ja taidetoimintaa tarjoavilta yrittäjiltä ja yhteisöiltä. Tässä tarvitaan moniammatillista yhteistyötä ja sekä työelämään että taidekenttään perehtyneitä ammattilaisia.

Kulttuurihyvinvointiala on edelleen kehittyvä ala ja koko ajan saamme uutta tietoa ja tutkimustuloksia niin taiteen hyvinvointivaikutuksista kuin kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellisista vaikutuksista. Tämän opinnäytetyön aikana tulivat päätökseen muun muassa Taiku 3 -hanke, jossa tavoitteena oli saada terveyttä ja hyvinvointia edistävä taide- ja kulttuuritoiminta vahvemmin osaksi eri sektoreiden toimintaa, ja ArtWell-hanke, jossa tutkinnan kohteina olivat kulttuurihyvinvointitoiminnan vaikuttavuus ja sen taloudellinen arviointi (ks. Taiku3 ja Kippo ym. 2023). Nämä hankkeet osaltaan lisäävät yleistä tietoutta ja julkisuutta taiteen hyvinvointivaikutuksista myös työhyvinvoinnin osalta.

Opintojeni aikana osallistuin useisiin kulttuurihyvinvointia ja etenkin työhyvinvointia käsitteleviin seminaareihin ja webinaareihin. Näistä sain paljon tietoa, jota saatoin soveltaa tähän tutkimus- ja kehittämishankkeeseeni. Seminaareissa kohtasin monia alan asiantuntijoita ja kävin hedelmällisiä keskusteluja heidän kanssaan. Myös nämä keskustelut auttoivat minua hahmottamaan oman hankkeeni kokonaisuutta ja sen ajankohtaisuutta. Sain myös hyviä vinkkejä ja eväitä keskustelukumppaneiltani. Oman urani jatkon kannalta sain näistä tapaamisista monia uusia kontakteja ammatilliseen verkostooni.

Lähteet

Ansio, H.; Houni, P.; Seppälä, P. ja Turunen, J. 2017. Taide vahvistaa työhyvinvointia. Arts Equal policy brief 3/2017. Viitattu 16.1.2023.

<https://www.artsequal.fi/fi/-/toimenpidesuositus-taide-tukee-tyontekijoiden-terveytta-ja-hyvinvointia/1.6>.

ArtsEqual -hankkeen verkkosivut. 2023. Viitattu 5.1.2023.

<https://www.artsequal.fi/fi/etusivu>.

Artsense. 2023. Viitattu 11.4.2023. <https://artsense.fi/>.

Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä. 2023. Hankkeen verkkosivut. Viitattu 6.3.2023.

<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/eloisa>. Viitattu 6.3.2023.

Espoon kaupunki (H. Saaristo, J. Lietzén ja R. Blom) ja New Beat Oy (H. Merkkiniemi) 2021. TAIME Taiteelliset menetelmät henkilöstökehittämisessä - projekti. Loppuraportti. Viitattu 24.4.2023.

<https://static.espoo.fi/cdn/ff/AQKsVP0RIBpQw9XYLM9BHJOLmnZauuxfNm5pF3PKiGg/1640070706/public/2021-12/Taiteelliset%20menetelm%C3%A4t%20projektin%20loppuraportti%202021.pdf>.

Fancourt, D. ja Finn, S. 2019. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe (Health Evidence Network (HEN) synthesis report 67). <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289054553>.

Honkala, N. ja Laitinen, L. 2017. Näkökulmia taiteen ja kulttuurin tutkituista vaikutuksista. Sitra. Viitattu: 20.4.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-vaikutuksiin/>

Huotilainen, M. 2021a. Miksi aivosi tarvitsevat tauon? Taukokulttuurin elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma.

Huotilainen, M. 2021b. Aivotkin tarvitsevat taukoa työstään. Kolumni. Verraton, ADHD:n ja kehityksellisen kielihäiriön erikoislehti. Viitattu 15.2.2023.

Verkojulkaisu: <https://www.aivoliitto.fi/verraton/artikkelit/minna-huotilaisen-kolumni-aivotkin-tarvitsevat-taukoa-tyostaan/#26451ae9>.

Huotilainen, M. ja Saarikivi, K. 2018 Aivot työssä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Hytönen, T. 2023. Työuupumusta kannattaa torjua työn tuunaamisella, sanoo työterveyslaitoksen tutkimusprofessori. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen haastattelu. Esitetty 18.3.2023 YLE Radio Suomi Jyväskylä. YLE Areena verkkopalvelu. Viitattu 20.3.2023. Haastattelun tallenne: <https://areena.yle.fi/podcastit/1-65361587>.

Janhila, L. ja Tikkaaja, O. 2018a. Mihin välittäjäporrasta tarvitaan? Teoksessa: Hautio, M., Janhila, L ja Tikkaaja, O. (toim.) Välikäsiä vai välittämistä – soveltavan taiteen välitystoimintaa suunnittelemassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 54. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 12–21. Saatavilla myös sähköisesti: <https://www.theseus.fi/handle/10024/143437>.

Janhila, L. ja Tikkaaja, O. 2018b. Hyvän välitystoiminnan elementit. Teoksessa: Hautio, M., Janhila, L ja Tikkaaja, O. (toim.) Välikäsiä vai välittämistä – soveltavan taiteen välitystoimintaa suunnittelemassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 54. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 48–62. Saatavilla myös sähköisesti: <https://www.theseus.fi/handle/10024/143437>.

Kaltainen, J. ja Hakanen, J. 2023. Miten Suomi voi -tutkimustulokset 9.3.2023 PowerPoint -esitys. Viitattu 20.3.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Karhunen, P., Petäjäjärvi, K ja Turpeinen, I. 2021. Taiteilijuus monialaisissa ympäristöissä. Kysely kulttuurihyvinvointialalla ja työelämän organisaatioissa toimiville. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus. Viitattu 14.4.2023. <https://www.taike.fi/fi/julkaisut/taiteilijuus-monialaisissa-ymparistoissa>.

Karhunen, P., Laitinen, A. ja Halttunen, L. 2022. Taitelijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma. Väliarviointiraportti. Viitattu 24.4.2023. <https://www.taike.fi/fi/julkaisut/taiteilijan-asiantuntijuuden-ja-valittajatoiminnan-kehittamisohjelma>.

Kasvio, A ja Räikkönen, T. 2010. Kohti kestävää työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyoelama_a.pdf?se.

Kautiainen, H. ja Tähti, T. 2019. Tartu taiteella tulevaan! Taidetutka. Verkkojulkaisu. Viitattu 13.4.2023. <https://taidetutka.fi/2019/tartu-taiteella-tulevaan/>.

Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno ja T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 131–147.

Kippo, S., Koivisto, T-A., Mäki-Opas, T., Lehikoinen, K., Lehtimäki, A-V., Lavikainen, P., Turtiainen, M. ja Martikainen, J. 2023. Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi. Arviointimenetelmien jatkokehitystarpeet Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:26. Helsinki: Valtioneuvosto. Viitattu 20.4.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164860>.

Känkänen, P. 2022a. Kulttuurihyvinvointi ja taidelähtöiset menetelmät. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Viitattu 13.1.2023. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/kulttuurihyvinvointi-ja-taidelahtoiset-menetelmat>.

Känkänen, P. 2022b. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä. Viitattu 13.1.2023. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/kulttuurihyvinvointi-ja-taidelahtoiset-menetelmat/taide-muutoksen-mahdollistajana-tyoelamassa>.

Laitinen, L. 2017a. Vaikuttavaa? Taiteen hyvinvointivaikutusten tarkastelua. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 46. Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.2.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166166.pdf>.

Laitinen, L. 2017b. Taide, taiteellinen toiminta ja mielenterveys. Teoksessa Lehtikoinen, K. ja Vanhanen, E (toim.) Taide ja hyvinvointi – katsaus kansainväliseen tutkimukseen. Helsinki: Taideyliopisto. 85–95. Viitattu 16.2.2023. <https://taju.uniarts.fi/handle/10024/7104>.

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta. 2019. Viitattu 20.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190166>.

Laurea ammattikorkeakoulu. 2023. Aistien tila ja menetelmä. Työelämäpalvelut. Viitattu 24.4.2023. <https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut/aistien-tila-ja-menetelma/>.

Lilja-Viherlampi, L-M. ja Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Tanskanen, I. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39. Viitattu 20.4.2023. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/julkaisuhaku/50/>.

LuovaNoste. 2022. Luovuudensuojelijat hyvän työelämän puolesta. Viitattu 11.4.2023. <https://www.luovanoste.fi/>.

Malmelin, N. ja Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea: luovuus työelämässä, yhteisöissä ja organisaatioissa. Helsinki: Gaudeamus.

Manka, M-L. ja Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma Talent Bisneskirjasto. Helsinki: Talentum pro. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 17.4.2023. <https://bisneskirjasto-almatalent.fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/GAFBJXETEB#piste:t2>.

Oinas, N., Hiltunen, M. ja Stöckell, A. (toim.) 2022. Työtaide - Taide työhyvinvoinnin tukena sosiaali- ja terveysalalla. Esiselvitys taideinterventioista työyhteisöihin. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Viitattu 6.3.2023. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/65171>.

OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023a. Työryhmän asettaminen kulttuurin ja liikunnan hyvinvointivaikutusten koostamiseksi ja politiikkalinjausehdotusten laatimiseksi. Asettamispäätös VN/501/2023-OKM-3. 5.1.2023. Viitattu 15.2.2023. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM001:00/2023>.

OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023b. Kulttuurihyvinvoinnin yhteistyöryhmä Taiku3. Yhteenveto toimikaudesta 9.4.2020–15.2.2023. Taiku3-yhteistyöryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:18. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2023.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164840>.

Petäjäjärvi, K. 2020. Mitä on taide osana organisaatioita? Webinaaritallenne 20.5.2020. Taike/asiantuntijataiteilija. Viitattu 14.4.2023.

https://www.youtube.com/watch?v=eb6_cXD3NQw.

Pääjoki, T. ja Tikkaaja, O. (toim.) 2018. Taide palvelee – soveltavan taiteen palvelumuotoilu. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 45. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Saatavana myös sähköisenä:

<https://www.theseus.fi/handle/10024/141267>.

Ranki, S. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkyvät. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 23.4.2023. <https://www.julkari.fi/handle/10024/145859>.

Rantala, P. 2012. Taidelähtöiset menetelmät työyhteisössä: tarpeita rakenteiden muutokselle. Teoksessa Rantala, P. ja Korhonen S-M. Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Viitattu 13.4.2023. [https://blogs.helsinki.fi/taika-](https://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Uutta_osaamista_luomassa.pdf)

[hanke/files/2009/02/Uutta_osaamista_luomassa.pdf](https://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Uutta_osaamista_luomassa.pdf).

Rantala, P. ja Jansson, S-M (toim) 2013. Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä. TAIKA 2011–2013. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Viitattu 17.3.2023. [https://blogs.helsinki.fi/taika-](https://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Taiteesta_toiseen.pdf)

[hanke/files/2009/02/Taiteesta_toiseen.pdf](https://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Taiteesta_toiseen.pdf).

Ravanti, E. ja Pääkkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Tampere: Työterveyslaitos. Viitattu 9.3.2023. <https://www.julkari.fi/handle/10024/131698>.

Sairaala Nova. 2022. Osallistava taide. Viitattu 24.4.2023.

https://www.sairalanova.fi/fi-FI/Sairaala_Nova/Taideohjelma/Osallistava_taide.

Salakari, M. 2021. Yhdessä onnistumme – yhteisöllisyys on työn voimavara. talk-verkkojulkaisu 18.11.2021. Viitattu 13.4.2023.

<https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/yhdessa-onnistumme-yhteisollisyys-on-tyon-voimavara/>.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Toimintaohjelman 2010–2014 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu: 20.4.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70355>.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa. Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:34. Viitattu 20.4.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161547>.

Sinclair, J. 2021. Taiteelliset menetelmät henkilöstökehittämisen työkaluksi? Tiedon silta. Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen verkkolehti. Viitattu 24.4.2023. <https://www.tsr.fi/tiedon-silta/taiteelliset-menetelmat-henkilostokehittamisen-tyokaluksi/>.

Taide osana organisaatiota (TOO) -verkosto. 2023. Facebook-ryhmä. Viitattu 29.3.2023. <https://www.facebook.com/groups/taideosanaorg>.

Taiku3. Terveyttä ja hyvinvointia edistävä kulttuurihyvinvoinnin yhteistyöryhmä. Viitattu 20.4.2023. <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM045:00/2020>.

Taikusydän. 2023. Verkkosivut. Viitattu 20.4.2023. <https://taikusydan.turkuamk.fi/>.

Taiteen edistämiskeskus (Taike). 2023. Taitelijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma. Viitattu 24.4.2023. <https://www.taike.fi/fi/taike-vaikuttaa/ohjelmat-ja-projektit/taiteilijan-asiantuntijuuden-ja-valittajatoiminnan>.

Turunen, S. 2023. Taide tekee hyvää työkulttuurille ja potilaalle. Tiedon silta. Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen verkkolehti. Viitattu 24.4.2023. <https://www.tsr.fi/tiedon-silta/taide-tekee-hyvaa-tyokulttuurille-ja-potilaille/>.

TYÖ2030 päätöswebinaari 31.3.2023. Seurattu live-streamina. Viitattu 31.3.2023. Julkaisu webinaarin esitysmateriaalista saatavilla: <https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/TY%C3%962030%20p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6swebinaari.pdf?hsCtaTracking=53f2b584-07db-4a01-9d04-5be2b167357d%7Ccb504c49-f367-4b13-9085-3655280a84bf>.

TSR. Työsuojelurahasto. 2023. Taide elämään – osallistava taide osana sairaalalahenkilökunnan hyvinvointia ja muutosvalmiuksia. Hanketiedot ja tiedote. Viitattu 24.4.2023. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/taide-elamaan-osallistava-taide-osana-sairaalalahenkilokunnan-hyvinvointia-ja-muutosvalmiuksia/>.

TTL. Työterveyslaitos. 2023a. Työkyky. Viitattu 20.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

TTL. Työterveyslaitos. 2015. Työterveyslaitos täyttää tänä vuonna 70 vuotta. Työterveyslaitoksen tiedote 24/2015, 23.4.2015. Viitattu 12.1.2023. <https://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/tyoterveyslaitos-tayttaa-tana-vuonna-70-vuotta,c9761052>.

TTL. Työterveyslaitos. 2023b. Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Mediatiedote 9.3.2023. Viitattu 20.3.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>.

TTL. Työterveyslaitos. 2023c. Mediatiedote 13.1.2023. Käynnissä on suurin työelämän muutos vuosikymmeniin. Viitattu 24.2.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kaynnissa-on-suurin-tyoelaman-muutos-vuosikymmeniin>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 12.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/200220738>.

Vanhanen, E. 2018. Taidelähtöisyys vastaa työelämän haasteisiin. Taidetutka. Viitattu 13.1.2023. <https://taidetutka.fi/2018/taidelahtoisuus-vastaa-tyoelaman-haasteisiin>.

Virtanen, P. ja Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Vuotila, K. 2021. Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä. Luovuus Työelämän Uudistumisessa, Yrityksen uudet kehittämisen keinot 2030 -webinaari 3.11.2021. KOOK Management. Viitattu 25.4.2023. Tallenne katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=sEXRMwiCZHI>.

WHO-5 Questionnaires. 2023. Viitattu 20.4.2023. Saatavilla suomenkielisenä: https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Finnish.pdf.

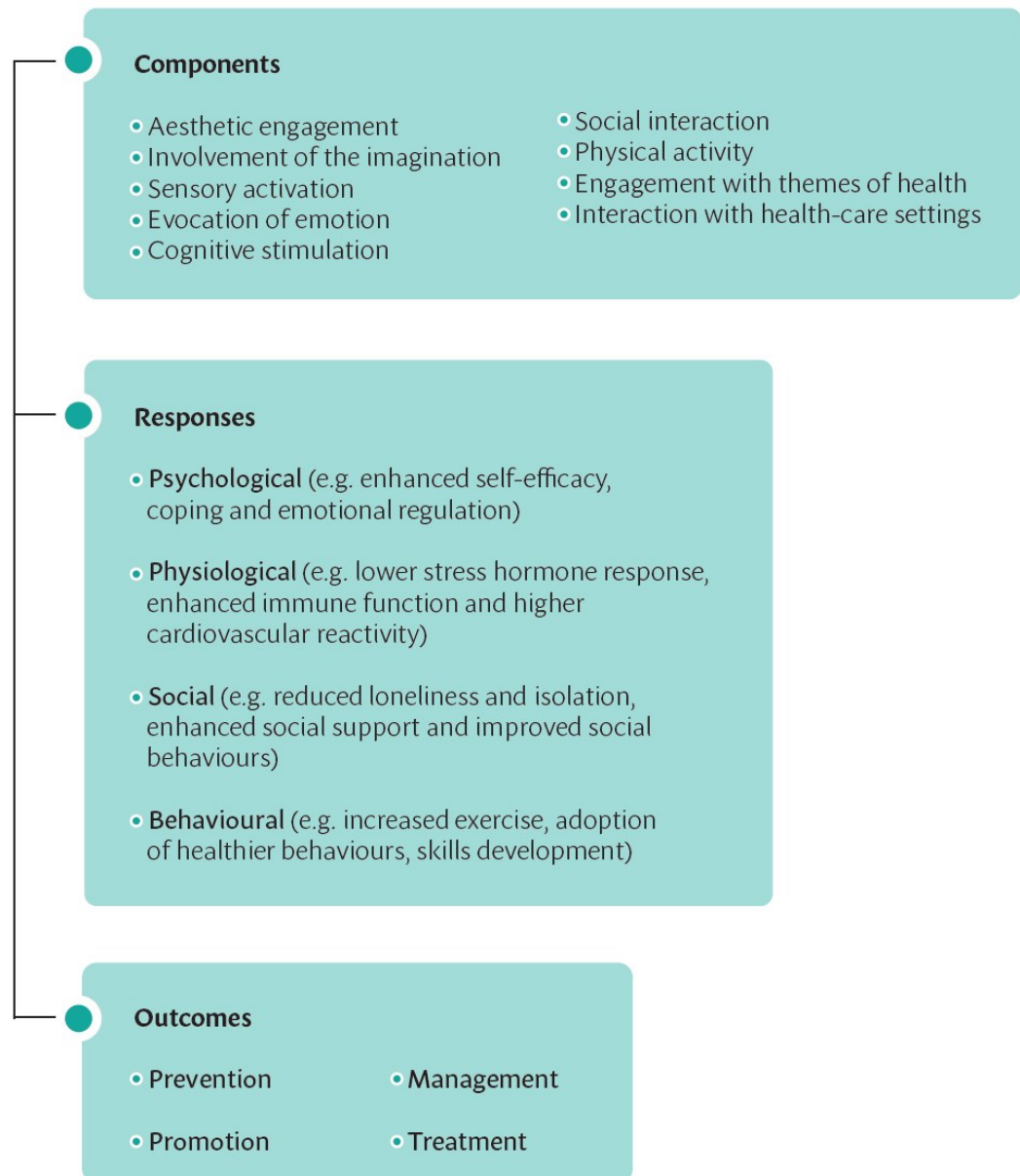
Work goes happy. 2023. Viitattu: 11.4.2023. <https://www.wgh.fi/>.

XAMK. 2019. Luovanoste edistää henkilöstön tuottavuutta. XAMK Tiedotteet. Viitattu 20.4.2023. <https://www.xamk.fi/tiedotteet/luovanoste-edistaa-henkiloston-tuottavuutta/>.

YLE. 2023. Aihe: työhyvinvointi. Viitattu 19.6.2023. <https://yle.fi/aihe/t/18-208883>.

A logic model linking the arts with health

Fig. 1. A logic model linking the arts with health



(Fancourt & Finn 2019, 3)

Haastattelusuunnitelma

Haastattelusuunnitelma

Taide ja kulttuuri tukemassa työhyvinvointia

- katsaus taiteen mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämässä

Haastattelija Sisko Vähämäki

1 Tavoite Haastattelujen tavoitteena on selvittää, mitä mieltä asiantuntija, tutkija ja taidetoiminnan ohjaaja ovat taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämässä. Haastattelumenetelmänä käytetään avointa teemahaastattelua, jonka kysymykset voivat vaihdella haastateltavan toimintaympäristön mukaan.

2 Aikataulu Haastattelupyynnöt tehdään sähköpostilla tai LinkedIn-viestillä helmikuun alussa. Haastattelut sovitaan pidettäväksi helmi- maaliskuun 2023 aikana. Haastattelukysymykset testataan ensimmäisessä haastattelussa mentorin kanssa.

3 Haastattelujen toteutus

Haastattelut tehdään joko paikan päällä tai Zoom- tai Teams-palvelun kautta. Mikäli haastateltavalla ei ole mahdollisuuksia antaa haastattelua, pyydetään vastauksia teemahaastattelukysymyksiin kirjallisina sähköpostilla.

4 Haastattelujen litterointi

Haastattelut litteroidaan pääsisältöä purkavana yleislitterointina.

5 Haastattelujen analysointi ja johtopäätökset

Lopuksi haastattelut analysoidaan litteroidun aineiston perusteella ja johtopäätökset kirjataan opinnäytetyön raporttiin.

Haastattelurunko Pauliina Haouami

Haastattelurunko	
Haastattelija	Sisko Vähämäki
Haastateltava	Pauliina Haouami, asiantuntija, taiteen ja hyvinvoinnin sisältöpalvelut, Luova Lapio
Aika ja paikka	13.2.20223 Keskuskirjasto Oodin työtila
Tallennusvälineet	Olympus WS-812 äänentallennin
Esittely	Kerro vähän itsestäsi
Teema 1	Olet ollut mukana pitkään erilaisissa "taiteesta hyvinvointia" -hankkeissa. Onko hankkeissa ollut työhyvinvoinnin lisäämiseen tähtäävää toimintaa?
Teema 2	Minkälaisia taidelähtöisiä menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseen olet ollut suunnittelemassa ja toteuttamassa?
Teema 3	Miten yritykset ovat suhtautuneet taidelähtöiseen työskentelyyn? Minkälaista palautetta olet saanut osallistujilta?
Teema 4	Minkälaisena näkisit taiteen ja kulttuurin merkityksen tulevaisuudessa työhyvinvoinnin edistämisessä?
Luvat	Voinko käyttää haastattelua opinnäytetyössäni? Voinko julkaista nimesi opinnäytteenä? Voinko julkaista haastattelun podcastina esimerkiksi Taikusydän -yhteyspisteen verkkosivuilla?

Haastattelurunko Krista Petäjäjärvi

Haastattelurunko	
Haastattelija	Sisko Vähämäki
Haastateltava	Krista Petäjäjärvi, Project Advisor (NDPC), TOO-verkoston ylläpitäjä
Aika ja paikka	14.3.2023; Microsoft Teams -palvelu; Krista Petäjäjärvi, Riika ja Sisko Vähämäki, Vantaa
Tallennusvälineet	Olympus WS-812 äänentallennin
Esittely	Kerro ensin vähän itsestäsi, mitä teet ja missä tällä hetkellä vaikutat.
Teema 1	Minkälainen merkitys mielestäsi taide- ja kulttuuritoiminnalla on työhyvinvoinnin edistämisessä?
Teema 2	Sinulla on myös kokemusta käytännön toiminnasta. Miten organisaatioissa on suhtauduttu taidetoimintaan?
Teema 3	Minkälaiselta mielestäsi näyttää tulevaisuus? Tuleeko taiteen ja kulttuurin hyödyntäminen lisääntymään työhyvinvoinnin edistämisessä? Tiedätkö organisaatioita, jossa taidelähtöiset menetelmät ovat jo osana työhyvinvoinnin ohjelmaa?
Luvat	Voinko käyttää haastattelua opinnäytetyössäni? Voinko julkaista nimesi opinnäytteessä? Voinko julkaista haastattelun podcastina esimerkiksi Taikusydän -yhteyspisteen verkkosivuilla?

Haastattelurunko Heli Ansio

Haastattelurunko	
Haastattelija	Sisko Vähämäki
Haastateltava	Heli Ansio, Erityisasiantuntija Työterveyslaitos
Paikka	sähköpostihaastattelu
Tallennusvälineet	
Esittely	Mitä työtehtäviisi kuuluu Työterveyslaitoksella?
Teema 1	Olet ollut mukana tutkimassa ja kehittämässä taiteen käyttöä työyhteisöissä jo pitkään. Olet mukana myös Taikusydämen tutkijaverkostossa, kulttuurihyvinvoinnin aitiopaikalla. Mikä on oma käsityksesi tutkimusten valossa taide- ja kulttuurilähtöisten menetelmien merkityksestä ja vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisessä?
Teema 2	Olit mukana Arts Equal -hankkeessa , jossa syntyi vuonna 2017 julkaistu toimenpide-ehdotus, missä tavoitteena on lisätä tietoa ammattitaiteilijoiden toteuttaman osallistavan toiminnan tarjoamista työpaikoilla ja siten edistää siellä työhyvinvointia. Onko sinulla tietoa organisaatioista, joissa taidelähtöiset menetelmät olisivat käytössä työhyvinvoinnin edistämisessä?
Teema 3	Millaisia taide- ja kulttuurilähtöisiä menetelmiä itse toivoisit työhyvinvoinnin edistämiseen? Voisivatko ne toimia omalla työpaikallasi Työterveyslaitoksella?
Luvat	Voinko käyttää haastattelua opinnäytetyössäni? Voinko julkaista nimesi opinnäyttyessä?

Haastattelurunko Marja-Liisa Manka

Haastattelurunko	
Haastattelija	Sisko Vähämäki
Haastateltava	Marja-Liisa Manka, Työhyvinvoinnin dosentti, emeritaprofessori
Paikka	sähköpostihaastattelu
Tallennusvälineet	
Esittely	Kerro vähän itsestäsi, mitä teet ja missä tällä hetkellä vaikutat.
Teema 1	Olet tehnyt pitkän uran työhyvinvoinnin parissa? Minkälainen merkitys mielestäsi taide- ja kulttuuritoiminnalla on työhyvinvoinnin edistämässä?
Teema 2	Oletko kohdannut urasi aikana taidelähtöisten menetelmien ja kulttuurin hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämässä? Voisitko kertoa joitakin esimerkkejä? Miten toiminta on mielestäsi onnistunut?
Teema 3	Minkälaiselta mielestäsi näyttää tulevaisuus? Tuleeko taiteen ja kulttuurin hyödyntäminen lisääntymään työhyvinvoinnin edistämässä? Tiedätkö organisaatioita, jossa taidelähtöiset menetelmät ovat osana työhyvinvoinnin ohjelmaa?
Luvat	Voinko käyttää haastattelua opinnäytetyössäni? Voinko julkaista nimesi opinnäytteessä?

Facebook-postaus TOO-ryhmälle



Taide osana organisaatioita (TOO)



Sisko Vähämäki

7. helmikuu · 🌐



Hei TOO-verkoston taiteilijat!

Opiskelen Turun ammattikorkeakoulussa Kulttuurihyvinvoinnin (YAMK) koulutusohjelmassa ja olen tekemässä opinnäytetyötäni taidelähtöisten menetelmien ja taidetoiminnan käyttämisestä työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytettäni varten tarvitsisin kentällä toimivien ääntä, sillä haluan tuoda työssäni esiin, miten paljon toimintaa on tarjolla ja miten hyvin sitä osataan hyödyntää....vai osataanko? Olisin iloinen, jos ehtisit vastata lyhy... **Näytä lisää**



👍 19

3 kommenttia

Ilmoitus Taikusydän -uutiskirjeessä

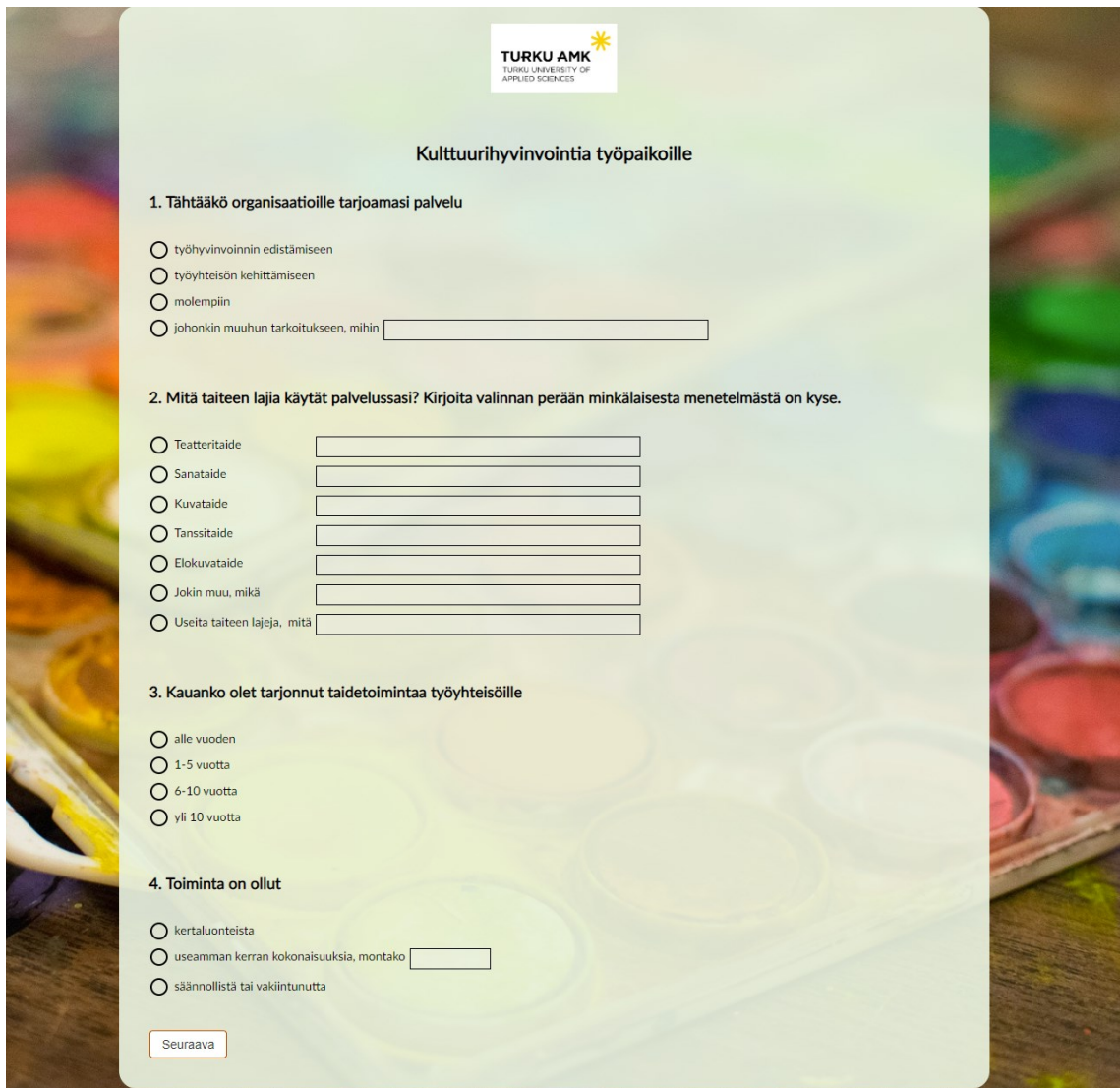
Vastaa opinnäytetyökyselyyn: Taide työhyvinvoinnin tukena

Turun AMK:n Kulttuurihyvinvoinnin (YAMK) koulutusohjelman opiskelija on tekemässä opinnäytetyötä taidelähtöisten menetelmien ja taidetoiminnan käyttämisestä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyötä varten kerätään tietoa kyselyllä, miten paljon toimintaa on tarjolla ja miten hyvin sitä osataan hyödyntää organisaatioissa.

Vastaa lyhyeen, anonymiin Webropol-kyselyyn, joka on auki 12.3.2023 asti. Vastaan otetaan mielellään myös pidempiä tarinoita. Tarinan voi lähettää sähköpostilla tai liittää Webropol-kyselyn liitteeksi anonymina tiedostona. Kyselyn tuloksista viestitään opinnäytetyön lisäksi Taikusydämen blogissa. Lisätietoja ja sähköpostivastaukset: Sisko Vähämäki, sisko.vahamaki@edu.turkuamk.fi.

Vastaa kyselyyn (Webropol)

Kulttuurihyvinvointia työpaikoille -kysely



TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Kulttuurihyvinvointia työpaikoille

1. Tähtääkö organisaatioille tarjoamasi palvelu

työhyvinvoinnin edistämiseen
 työyhteisön kehittämiseen
 molempiin
 johonkin muuhun tarkoitukseen, mihin

2. Mitä taiteen lajia käytät palvelussasi? Kirjoita valinnan perään minkälaisesta menetelmästä on kyse.


Teatteritaide
 Sanataide
 Kuvataide
 Tanssitaide
 Elokuvataide
 Jokin muu, mikä
 Useita taiteen lajeja, mitä

3. Kauanko olet tarjonnut taidetoimintaa työyhteisöille

alle vuoden
 1-5 vuotta
 6-10 vuotta
 yli 10 vuotta

4. Toiminta on ollut

kertaluonteista
 useamman kerran kokonaisuuksia, montako
 säännöllistä tai vakiintunutta



Kulttuurihyvinvointia työpaikoille

5. Minkälaisena organisaation johdon/esihenkilöiden suhtautuminen taidetoimintaan työyhteisöissä on sinulle näyttäytynyt?

6. Minkälaista työyhteisön jäsenien osallistuminen taidetoimintaan on mielestäsi ollut?

7. Minkälaisia onnistumisen kokemuksia sinulla on taidetoiminnasta työyhteisöissä?

8. Minkälaisia haasteita tai ongelmia olet kohdannut taidetoiminnassa työyhteisöissä?

9. Jos haluat, voit myös kertoa laajemmin kokemuksistasi anonymisti liittämällä tarinasi tähän.



Valitettavasti vastausaika on päättynyt. Jos kuitenkin haluaisit kertoa kokemuksistasi taidetyöskentelystä organisaatioissa, voit laittaa viestiä osoitteeseen [sisko.vahamaki\(at\)edu.turkuamk.fi](mailto:sisko.vahamaki@edu.turkuamk.fi). Kiitos mielenkiinnostasi!



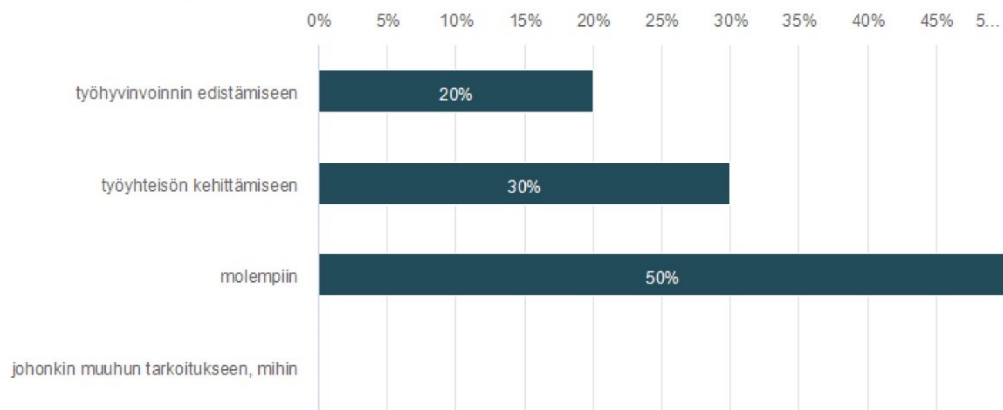
Kysely luotu Webropolilla
Klikkaa tästä ja lue lisää

Kulttuurihyvinvointia työpaikolle -kyselyn perusraportti

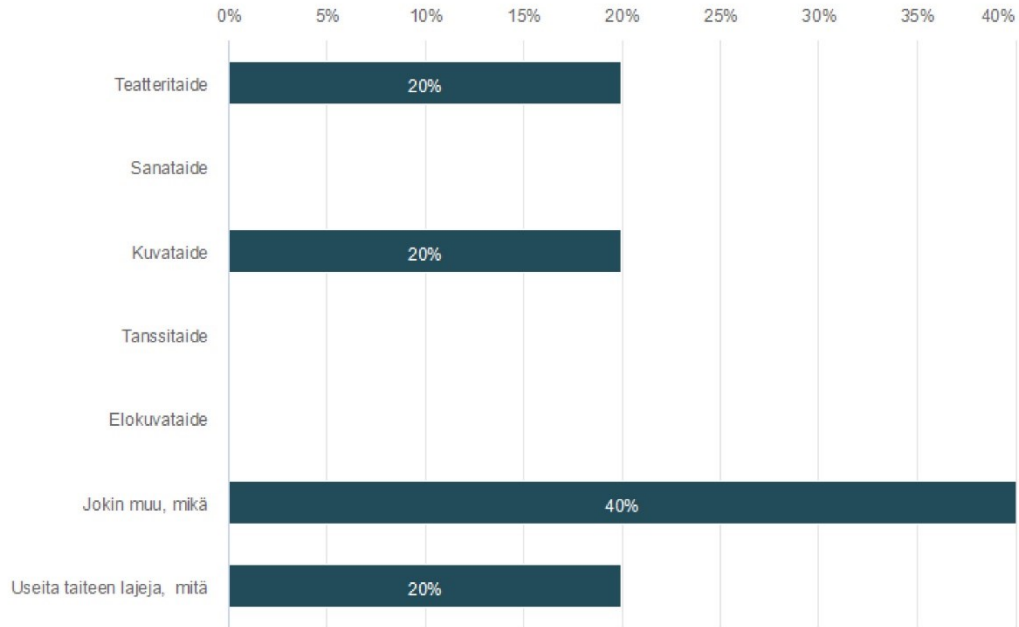
Kulttuurihyvinvointia työpaikoille Perusraportti Kulttuurihyvinvointia työpaikoille

Vastaajien kokonaismäärä: 10

1. Tähtääkö organisaatioille tarjoamasi palvelu



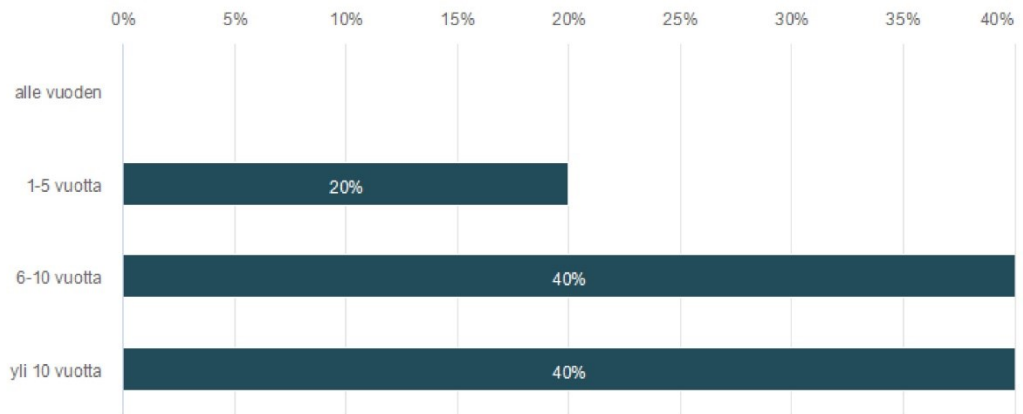
2. Mitä taiteen lajia käytät palvelussasi? Kirjoita valinnan perään minkälaisesta menetelmästä on kyse.



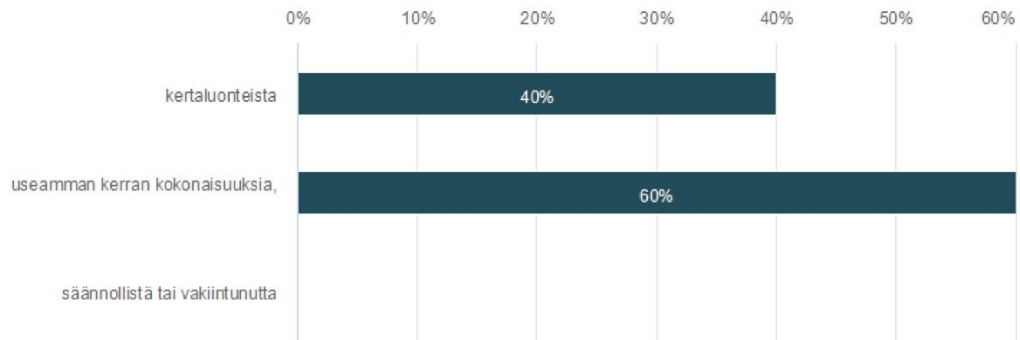
Lisätekstikenttään annetut vastaukset:

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kuvataide	Valokuva
Teatteritaide	Forum teatteri
Useita taiteen lajeja, mitä	tanssi- ja elokuvataide
Useita taiteen lajeja, mitä	Teatteri, Elokuva, Chekhov tekniikka, M-R Metodi
Jokin muu, mikä	Monitaidemenetelmät, toiminnallisesti ja monipuolisesti erilaisia menetelmiä soveltaen
Jokin muu, mikä	Monitaide
Jokin muu, mikä	Hiljentymisen, kuvat, kirjoittaminen, jakaminen, kehollisuus
Jokin muu, mikä	Monitaiteellista

3. Kauanko olet tarjonnut taidetoimintaa työyhteisölle



4. Toiminta on ollut



Lisätekstikenttään annetut vastaukset:

Vastausvaihtoehdot	Teksti
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	Toiminta ollut kestoaltaan vaihtelevaa, kertaluonteista ja nyt hankkeessa useita työpajoja per työyhteisö
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	Kymmeniä
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	6
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	vaihtelee
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	1-5
useamman kerran kokonaisuuksia, montako	2-4

5. Minkälaisena organisaation johdon/esihenkilöiden suhtautuminen taidetoimintaan työyhteisöissä on sinulle näyttäytynyt?

Vastaukset
Hankkeessa sisällön esittely ja kehittämistyöstä kertominen on ollut haastavaa, jotta löytyy yhteinen kieli ja ymmärrys. Kiinnostus ollut uteliasta mutta myös kyseenalaistavaa. Kaivataan konkretiaa ja näyttöä etukäteen. On kaiken kaikkiaan haastanut oman työn sanoittamista ja joutuu edelleen jumpata sitä, miten tätä ns. myy yrityksille.
Positiivisena
Vaihtelevana. Osa pitää taidetoimintaa kivana puuhasteluna, osa ymmärtää syvällisesti luovan toiminnan merkityksen.
Esihenkilöt ovat tilanneet palvelun, joten ovat lähtökohtaisesti suhtautuneet positiivisesti.
Tavallisesti johto on toiminut tilaajana
Toimintaan itse osallistuneet (usein ns. alemmat) esihenkilöt ovat olleet innostuneita ja kokeneet yhteisen tekemisen tarpeellisenä, kun taas ylemmät esihenkilöt eivät välttämättä ole kiinnostuneet lainkaan. Heillä on hoidettavanaan tärkeämpiä asioita kuin alaisten hyvinvointi...;) Pienemmissä yrityksissä ja yhteisöissä ylemmätkin esimiehet ovat usein mukana, kun taas julkisen puolen isoissa organisaatioissa eivät koskaan.
Toisesissa kohdin on sanottu, että omat työkalut loppuu, tee jotain! Toisessa on pyydetty teatterin keinoin ketterää kehittämisajattelua. Eli hyvin on otettu vastaan tai etsitty palvelua!
Koetaan hyvänä tyhy-toimintana, haluttaisiin enemmän tarjontaa.
Myönteistä, innostunutta.
Ovat olleet kiinnostuneita ja enimmäkseen hyvää suhtautumista. Unohdin tuolla edellisellä sivulla mainita että teen myös susotumuskoulutusta nykyään M-R Metodilla

6. Minkälaista työyhteisön jäsenien osallistuminen taidetoimintaan on mielestäsi ollut?

Vastaukset
Positiivista ja uteliasta. Toisinaan epäilevää ja vähättelevä. Kaikki kuitenkin osallistuneet ja antaneet hyvää palautetta.
Aktiivista
Vaihtelevaa. Ks edellä. Yleensä innostunutta, mutta ei välttämättä syvällistä.
En ymmärrä kysymystä. Lauserakenne? Kenen mielestä ollut? Työyhteisön jäsenten? Mielipiteitä ja kokemuksia yhtä paljon kuin jäseniä.
Innostunutta
Työyhteisöt ovat tietenkin erilaisia, mutta pääsääntöisesti osallistuminen on ollut innostunutta.
Osa on ollut teatteriesityksen katsomista. Forum teattereissa joskus osallisuus on yllättänyt positiivisesti. En valitettavasti ole päässyt pitämään jatkuvaa pidempää toimintasarjaa.
Hyvin vastaanottavaista, innostunutta.
Vaihtelevaa, innostuneesta todella vastustavaan.
aktiivista

7. Minkälaisia onnistumisen kokemuksia sinulla on taidetoiminnasta työyhteisöissä?

Vastaukset
Uudet menetelmät syntyvät parhaimmillaan yhteiskehittämällä yhteisön kanssa. On oppinut erilaisista työyhteisöistä ja voinut levittää hyviä käytänteitä.
Toimii hyvin
Parhaimmillaan joku saa oikeasti onnistumisen kokemuksia ja rohkaistuu tai yhteisöllisyyteen ratkaisee jonkin piilevän ongelman tai vapautuu keskustelemaan vaikeista asioista.
Vetäjänä vai osallistujana?
Vetäjänä ilo siitä, että saa hymyn kasvoille, naurua, me-henkeä jne.
Liian harvinaista ja monille lähtökohtaisesti outoa. Mutta kun alkuun päästään, niin ihmiset innostuvat
Paljon, erilaisia. Parhaita ovat olleet ne, joissa osallistujat ovat oivaltaneet - kenties jo ensimmäisen kerran perusteella - että taidetoiminta on paljon muuta kuin "yhteistä kivaa puuhastelua", "hömppää", "leikkiä" tai "hörhöä ajanhaaskausta". Kun osallistujan silmissä välkähtää ja oivallus saapuu.
Meillä oli ihan huikea osallisuuden kokemus Forum teatterin menetlmin toteutettuna.
Työyhteisön näytelmää katsovat ovat kehuneet mahdollisuutta tutkia tämän jälkeen työyhteisön vuorovaikutustaitoja draaman kautta.
Osallistujat kokivat saaneensa uusia ideoita, luovuuden heräämistä, työporukan kanssa jotain erilaista tekemistä josta kuitenkin hyötyä omassa työssä.
Osallistujien innostus ja ymmärrys taidetoiminnan merkityksestä ja vaikutuksista.
On kiiteltä paljon, ihmiset olleet liikuttuneita yhteyden muodostumisesta ja hyväksyvistä ilmapiiristä

8. Minkälaisia haasteita tai ongelmia olet kohdannut taidetoiminnassa työyhteisöissä?

Vastaukset
Yhteisen ja tarvittavan ajan löytäminen ja sopivien tilojen löytyminen ollut toisinaan haastavaa.
Hinnoittelu ja palveluiden tuotteistaminen
Aika: liian vähän, liian hajanaista Epärealistiset odotukset tilaajalla (ei ymmärrä, mistä on kysymys) Pinnallinen suhtautuminen
Yksittäiset henkilöt eivät miellä sitä työksi ja kokevat, että se vie aikaa "oikeilta työtehtäviltä"
Valtavasti on ollut ennakkoluuloja taidetoimintaa ja erilaisia menetelmiä kohtaan, mikä on nyt alkanut hieman hellittää. Ihmisistä on tullut kenties suvaitsevaisempia (esim. hiljentymiseen ei suhtauduta enää niin nihkeästi kuin ennen). Toki kentällä on monenlaisia tekijöitä:)
Olen tullut tulokseen, että itsensä täytyy ensin heittää likoon, jotta saa yleisön puolelleen. Esittäjällä/fasilitaattorilla tulee olla enemmän energiaa ja itsevarmuutta kuin koko osallistuvalla jengillä yhteensä. Olen huomannut, että häpeää murtaakseen on hyvä aluksi "munata" itsensä, tai kertoa joku nolo juttu itsestä. Silloin tulet pelkoinesi ja haavoittuvaisuutesi kanssa häpeä linjalle.
-Kertaluonteisuus; jatkumo puuttuu. -Yksi porukka lähti "liian" huumorilinjalle, ei kuunnellut ohjeita, ts. käyttäytyivät kuin yläkoulukäiset. -Työyhteisö jää usein paitsioon, kun suunnitellaan toimintaa vain asiakkaille.
Tiedonkulku, sitoutuminen.
Aina välillä on joku kyynikko paikalla mutta kun yhteys löytyy niin kyynisyys katoaa

Kulttuurihyvinvointia työpaikoille

Seurantatilastot

Vastaajan tilastot

Näytä / piilota rivejä

Näytä: n %

	Yhteensä (N)
Vastattu kyselyyn: Julkinen nettilinkki	10
Kysely avattu vastaajien toimesta	121
Vastaaminen aloitettu	11

WHO-5 viiden kysymyksen hyvinvointiasteikko



Psychiatric Research Unit
WHO Collaborating Centre in Mental Health

Maailman terveysjärjestön viiden kysymyksen hyvinvointiasteikko

Olkaa hyvä ja valitkaa kustakin viidestä väittämästä se, joka kuvaa parhaiten tuntemuksianne viimeisen kahden viikon ajalta.

Huomatkaa, että korkeammat numerot merkitsevät parempaa hyvinvointia.

Esimerkki: Jos olette ollut iloinen ja hyväntuulinen yli puolet ajasta viimeisen kahden viikon aikana, laittakaa rasti ruutuun numero 3.

Viimeisen kahden viikon aikana:	kaiken aikaa	enimmän osan aikaa	yli puolet ajasta	alle puolet ajasta	pienen osan ajasta	en lainkaan
1. Olen ollut iloinen ja hyväntuulinen	5	4	3	2	1	0
2. Olen ollut levollinen ja rentoutunut	5	4	3	2	1	0
3. Olen ollut toimelias ja tarmokas	5	4	3	2	1	0
4. Herätessäni olen tuntenut itseni virkeäksi ja levänneeksi	5	4	3	2	1	0
5. Jokapäiväiseen elämäni on kuulunut paljon asioita, jotka kiinnostavat minua	5	4	3	2	1	0

KOKONAISPISTEMÄÄRÄ (kysymykset 25 - 29) _____ x 4 = HYVINVOINTIPISTEMÄÄRÄ
_____ (maksimi 100)