

Tiitus Uusoksa

”Musta ois niin paljon siistimpää, jos ei tarvis sanoo et mä oon käyny burnoutin.”

Nuoret tapahtumatuottajat työelämässä: työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Tapahtumatuotanto

Tekijä: Tiitus Santeri Uusoksa

Työn nimi: Nuoret tapahtumatuottajat työelämässä: työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 33

Liitteiden lukumäärä: 1

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia ja työssä jaksamista nuorten työelämässä toimivien tapahtumatuottajien näkökulmasta. Lisäksi opinnäytteessä sivutaan nuorten ammattilaisten havainnoimia työelämän muutostarpeita, jotka edistäisivät työhyvinvointia ja tukisivat työssä jaksamista.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin, teemahaastatteluina. Haastatteluihin valikoitui neljä alle 29-vuotiasta, tapahtuma-alan eri sektoreilla toimivaa nuorta ammattilaista. Jokaisella haastattelulla oli kulttuurialan koulutus, mutta muilta osin haastateltavien taustat, työhistoria sekä työsuhteiden muodot olivat vaihtelevia.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa siitä, kuinka nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia voitaisiin edistää ja työssä jaksamista tukea entistä tehokkaammin.

Tutkimuksen tulosten mukaan parhaat keinot nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin edistämiseen ovat työn sisältöihin liittyvien vaikuttamismahdollisuuksien tarjoaminen, työn joustojen mahdollistaminen, mahdollisuudet kehittyä työssä ja edetä uralla sekä ymmärrys hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta sekä sen tukeminen.

Opinnäytetyön lopussa esitetään kymmenkohtainen muistilista nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin tukemiseksi, joka on laadittu olemassa olevan teorian ja tutkimuksen sekä toteutettujen haastatteluiden pohjalta. Muistilista on suunnattu erityisesti työnantajille.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, nuoret tapahtumatuottajat, työelämä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Event Management

Author/s: Tiitus Santeri Uusoksa

Title of thesis: Young event producers and working life: well-being at work and management of work-related stress

Supervisor(s): Jussi Kareinen

Year: 2019

Number of pages: 33

Number of appendices: 1

This thesis deals with young event producers' well-being at work and the management of their work-related stress. The thesis also introduces some needs for changes in working life that young professionals think would enhance enhancing well-being at work and support the management of work-related stress.

The study was implemented with a qualitative approach, with semi-structured interviews. Four young (under 29 years of age), qualified event producers from different sectors of event management were chosen for the interviews. They all have a degree in the field of culture, but otherwise their backgrounds, work histories and employment relationships vary.

The aim of this study was to produce new information about how young event producers' well-being at work could be improved and how their management of work-related stress could be supported more effectively.

The results of the study show that the best ways to increase young event producers' well-being at work are providing opportunities to influence the content of work; enabling flexibility at work; providing opportunities for development at work, and career advancement. In addition, the holistic concept of well-being should be understood, and well-being should be supported.

A list of 10 ways to support young event producers' well-being at work is introduced at the end of the thesis. The list is based on existing theory and the interviews, and it is targeted especially at employers.

Keywords: well-being at work, management of work-related stress, young event producers, working life

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	5
1 JOHDANTO.....	6
2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	7
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.1.1 Työhyvinvointia vai työssä jaksamista – stressiä vai kuormitusta	7
2.1.2 Fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi.....	9
2.1.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointikäsitelmä.....	10
3 NUORET TYÖELÄMÄSSÄ.....	14
3.1 Nuoruus erityisenä näkökulmana.....	14
3.2 Työelämä sukupolvikokemuksena	16
4 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	17
5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET	19
5.1 Nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnista yleisesti	19
5.2 Työhyvinvoinnin erityispiirteet tapahtuma-alalla	22
5.3 Nuoret tapahtumatuottajat työelämässä	24
6 YHTEENVETO	26
6.1 Johtopäätökset ja pohdinta.....	26
6.2 Muistilista nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin tukemiseksi	30
LÄHTEET.....	31
LIITTEET.....	33

Käytetyt termit ja lyhenteet

Työhyvinvointi	Työntekijän työssä suoriutumiseen vaikuttavaa hyvinvointia kuvaava fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista koostuva kokonaisvaltainen yksilöllinen kokemus.
Työssä jaksaminen	Työhyvinvointia yksityiskohtaisempi ilmaisu, joka viittaa työssä ajoittain koettuihin haasteisiin jaksamisessa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen edistää työssä jaksamista.
Nuori	Alle 29-vuotias henkilö.
Tapahtumatuottaja	Tapahtumia ammatillisesti työkseen tuottava henkilö, osana työnkuvaa on vastuussa eri kokoisten tapahtumien suunnittelusta, tuottamisesta ja raportoinnista.
Freelancer	Itsensä työllistävä henkilö, joka ei ole perinteisessä työsuhhteessa työnantajaan vaan suorittaa ennalta määritettyjä projekteja ja tuotantoja itsenäisesti.

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin teemoja erityisesti nuorten työelämässä olevien tapahtumatuottajien näkökulmasta. Lisäksi opinnäytteessä sivutaan nuorten ammattilaisten havainnoimia työelämän muutostarpeita, jotka edistäisivät työhyvinvointia ja tukisivat työssä jaksamista.

Valitsin juuri tämän opinnäytetyön aiheen siitä syystä, että ajassa, jossa työ ja vapaa-aika limittyvät entistä tiiviimmin ja asiantuntijatyön henkinen kuormitus on aiempaa kokonaisvaltaisempaa, on aiheellista pureutua nykyajan työelämässä toimivien nuorten tapahtumatuottajien hyvinvointitekijöihin. Työn tekemisen tavat sekä työsuhteiden muodot moninaistuvat jatkuvasti, mikä aiheuttaa omat haasteensa myös työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta ja ajantasaista tietoa nuorten työelämässä toimivien tapahtumatuottajien työhyvinvoinnista, sillä tutkimustietoa nuorten aikuisten työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on olemassa verrattain vähän.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin, teemahaastatteluina. Opinnäytettä varten haastatellut tapahtumatuottajat olivat kaikki alle 29-vuotiaita tapahtuma-alan eri sektoreilla toimivia nuoria ammattilaisia. Haastatteluissa käsiteltiin aihetta kolmen kokonaisuuden pohjalta: yleisen työhyvinvoinnin, tapahtuma-alan erityispiirteiden sekä nuorten kokemien työelämän muutostarpeiden pohjalta.

Tulokset olivat osin hyvin vaihtelevia, mutta toteutettujen haastatteluiden pohjalta oli löydettävissä myös useita konkreettisia keinoja, joilla nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia voitaisiin edistää entistä paremmin: työn sisältöihin liittyvät vaikuttamismahdollisuudet, työn joustot, mahdollisuus kehittyä ja edetä uralla sekä ymmärrys hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta sekä sen tukeminen.

Opinnäytetyön lopussa esitän kymmenkohtaisen muistilistan nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin tukemiseksi. Muistilista on suunnattu erityisesti työnantajan asemassa toimiville henkilöille. Lista on laadittu olemassa olevan teorian ja teorian sekä haastatteluiden tulosten pohjalta.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Jotta voidaan tarkastella nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista, tulee ensin muodostaa käsitys siitä, mitä termeillä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen tarkoitetaan.

Aineistohakujen perusteella on pääteltävissä, että työhyvinvointi on käsitteenä huomattavasti työssä jaksamista vakiintuneempi. Työhyvinvointi terminä on vakiintunut arkikäyttöön, mutta huomionarvoista on se, että hyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus, jolloin myös työhyvinvointi käsitteenä ymmärretään eri tavoin henkilöstä, ajasta ja kulttuurista riippuen (Virtanen & Sinokki 2014). On todettava myös työhyvinvoinnin käsitteenä olevan kohtalaisen uusi, sillä työhyvinvointikäsite on yleistynyt käyttöön vasta 1990-luvun loppupuolella (Tarkkonen 2012, 13–18).

Kuvaan tässä kappaleessa työhyvinvoinnin osa-alueita aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen peilaten. Nostan esiin muutamia kirjallisuudessa ja tutkimuksessa esitettyjä määritelmiä.

2.1.1 Työhyvinvointia vai työssä jaksamista – stressiä vai kuormitusta

Työhyvinvoinnin määritelmiä on useita, sillä työhyvinvointi on lähtökohtaisesti yksilöllinen kokemus eikä sitä voi erottaa muista elämän hyvinvointitekijöistä. Työhyvinvointia ei voida myöskään ajatella staattisena tilana, vaan pikemminkin ilmiönä, joka vaihtelee yksilön elämäntilanteesta riippuen (Tarkkonen 2012, 13–18).

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä ja hyvin johdettua työtä, joka näyttäytyy työn kokemisena mielekkäänä ja johtaa tuottavaan työhön. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa avoimuus ja luottamus, kohtuullinen työmäärä, kyky käsitellä hankaliakin aiheita, kyky sietää muutostilanteita sekä innostus ja kannustaminen. Hyvinvoivan työntekijän tunnistaa Työ-

terveyslaitoksen mukaan motivaatiosta, tarpeellisuudentunteesta, tavoitteellisuu-
desta ja työntekijän omasta työn imun kokemuksesta. (Työterveyslaitos, [viitattu
21.4.2019].)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työssä jaksaminen on määritelmällisesti työ-
hyvinvoinnille alisteinen siten, että hyvä työhyvinvointi tekijänä lisää työntekijän
työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin lisääminen on perusteltua muun muassa sen
työn tuottavuutta lisäävän sekä sairauspoissaoloja vähentävän vaikutuksen joh-
dosta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 21.4.2019].)

Yksinkertaistaen voidaan siis todeta työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen olevan
käsitteinä limittyviä, ei päällekkäisiä mutta ei myöskään toisiaan poissulkevia ilmai-
suja. Työhyvinvointia edistämällä ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimalla var-
mistetaan työntekijöiden työssä jaksaminen ja siten ehkäistään muun muassa työ-
uupumuksen aiheuttamia sairauspoissaoloja.

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen usein liitettäviä käsitteitä ovat myös työn ai-
heuttama stressi sekä työn aiheuttama kuormitus. Työstressin on todettu aiheutta-
van inhimillisen haitan lisäksi taloudellisia vahinkoja niin työnantajille kuin yhteiskun-
nallekin. Stressi on yksilölle haitallista sekä työn tuottavuutta vähentävää. Stressi-
reaktiot voivat ilmetä muun muassa fysiologisina oireina sekä muutoksina käyttäy-
tymisessä (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 39–41).

Eryteisesti asiantuntija- ja tietotyössä esiintyy useita kognitiivisia kuormitustekijöitä,
jotka lisäävät työn henkistä kuormittavuutta kokonaisuudessaan. Työn kuormituste-
kijät voidaan jakaa kognitiivisiksi, sosiaalisiksi ja emotionaaliseksi kuormitusteki-
jöiksi, jotka eivät välttämättä ole ulospäin näkyvissä vaan ovat aina työntekijän it-
sensä arvioitavissa (Mäkikangas ym. 2017, 73–76).

Työn kuormittavuus voi vaihdella työtilanteesta ja vuoden ajasta riippuen, etenkin
tapahtuma-alalla työskennellessä. Työn kuormittavuuden lisääntyminen ei itses-
sään ole haitallista, mutta sen aiheuttaessa stressiä ja stressin pitkittyessä uhkaa
työn kuormitus työntekijän hyvinvointia.

2.1.2 Fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi

Leenamaija Otalan ja Guy Ahosen (2003, 20–24) julkaisussa *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä* määritellään työhyvinvoinnin koostuvan kolmesta osa-alueesta: fyysisestä työsuojelusta, sosiaalisesta hyvinvoinnista ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Käsitellen tässä kappaleessa kuitenkin fyysisestä työhyvinvoinnista fyysisen työsuojelun sijaan, sillä työsuojelun tavoitteena on mahdollistaa fyysinen hyvinvointi ja tämän opinnäytteen aiheena on laajemmin työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.

Otalan ja Ahosen (2003, 20–24) mukaan fyysinen työsuojelu koostuu työntekijän terveydestä sekä fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta (2003, 20–24). Fyysisestä työhyvinvoinnista huolehtimisen voitaisiin ajatella tarkoittavan asianmukaisia työvälineitä, oikeanlaista valaistusta sekä ergonomista työasentoa. Fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen tarkoittaa luonnollisesti myös säännömukaista liikunnan harrastamista, terveellistä ja täysipainoista ruokavaliota sekä riittävää määrää unta. Tätä opinnäytetyötä varten toteutetuissa haastatteluissa fyysistä työhyvinvointia käsitellään työn ulkopuolisena hyvinvointitekijänä, eli aihetta käsitellään ainoastaan työntekijän näkökulmasta.

Sosiaalinen hyvinvointi viittaa Otalan ja Ahosen (2003, 20–24) mukaan suhteisiin kollegoihin, työyhteisöön ja sen toimintaan sekä tiimityöskentelyyn ja sen merkitykseen. Työnantajalla on suuri rooli sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä työyhteisöissä ja se on mahdollista erilaisten rakenteiden avulla. Työyhteisön yhteiset kahvihetket, tyhy-toiminta sekä työarjessa kohtaamisen mahdollistaminen edistää kiistatta työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia. Suhtautuminen kollegoihin, yleinen asenne ja aktiivinen suhtautuminen hyvän työilmapiirin rakentamiseen on jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuus. Opinnäytettä varten toteutetuissa haastatteluissa käsitellään sosiaalista hyvinvointia etenkin työilmapiirin ja työyhteisön toiminnan näkökulmasta.

Psyykkistä työhyvinvointia tukee Otalan ja Ahosen (2003, 20–24) mukaan työntekijän osaamisen arvostaminen, työn säännönmukainen kehittäminen sekä työntekijän itsensä omaa työtä kohtaan kokema arvostus. Keinoina psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen voidaan pitää kiittämiseen ja palkitsemiseen liittyviä malleja, joiden

avulla työntekijöille on mahdollista suoraan osoittaa heidän tekemänsä työn arvostusta. Lisäksi olennaista on aktiivinen halu tukea työntekijän kehittymistä, jolloin vastuu osaamisen ja työn sisältöjen kehittamisestä ei jää vain työntekijälle. Psykkistä hyvinvointia tarkastellaan opinnäytettä varten toteutetuissa haastatteluissa työn kehittämiseen, mielekkyyteen ja uralla etenemiseen liittyen.

2.1.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointikäsitys

Pertti Laineen (2013, 91–116) julkaisussa *Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa* työhyvinvoinnin määritelmää lähestytään kokonaisvaltaisen työhyvinvointikäsitksen kautta. Laineen kokonaisvaltainen työhyvinvointikäsitys on merkittävästi yksityiskohtaisempi ja kattavampi kuin edellä kuvattu Otalan ja Ahosen (2003) tapa jäsentää työhyvinvointia.

Laineen (2013, 91) mukaan työhyvinvointi on subjektiivinen tunnetila, joka koostuu työntekijän terveydentilasta, toimintakyvystä, elämäntavoista, muusta elämäntilanteesta, persoonallisuudesta ja luonteen piirteistä, työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä, työhön liittyvistä tekijöistä, työyhteisöön liittyvistä tekijöistä, johtamiseen liittyvistä tekijöistä sekä työympäristöön liittyvistä tekijöistä.

Laineen (2013) ajatusta mukaillen on todettavissa, että työhyvinvointi on ihmisen elämäntilanteeseen ja hyvinvointiin laajemmin kytkeytyvä osa. Ei siis voida ajatella, että työhyvinvointia tuetaan ainoastaan työpaikalla tai että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on ainoastaan työnantajan vastuulla. Tätä opinnäytetyötä varten toteuttamissani haastatteluissa löytyi myös tätä näkemystä tukevia ajatuksia.

Haastattelemanani kerran työuupumuksen kokenut kansalaisjärjestösektorilla yhdistystapahtumien parissa työskentelevä tapahtumatuottaja kommentoi omaa kokemustaan työhyvinvointiin ja sen tukemiseen liittyen seuraavasti:

No mä luulen et se on täysin musta itestä riippuvainen asia. Yksinkertaisimmillaan se ois ollu, et oisin säännöllisesti muistanu ja jaksanu harastaa liikuntaa. Jonka seurauksena olis jaksanu ja huvittanu syödä, jonka seurauksena ois saanu hyvin unta ja sit ois tullu energisenä myös töihin. Niin luulen se liikunta on niinku avaintekijä. (Haastateltava 2, 2019.)

Terveydentilaan, työkykyyn ja elämäntapoihin voi työntekijä luonnollisesti vaikuttaa itse kaikista eniten. Kuten tätä opinnäytettä varten tehdyissä haastatteluissa kävi ilmi, on riittävä uni, lepo ja liikunta oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jaksamisen tukemista. Terveydentilan ja työkyvyn tukemiseksi työntekijöille on tarjolla myös työterveyshuollon palvelut.

Työn ulkopuolisella elämäntilanteella on myös merkittävä vaikutus työntekijän työssä jaksamiseen, sillä etenkin Laineen (2013) kokonaisvaltaisen työhyvinvointikäsitteen mukaisesti työssä jaksamista ja työnhyvinvointia tulee käsitellä ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osana. Työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen ja sen vaikutukseen työhyvinvoinnissa on viitattu tutkimuksessa perinteisesti lähinnä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen osalta. Nähdäkseni olisi kuitenkin tätä päivää tarkastella myös muiden yksityiselämässä tapahtuvien muutosten vaikutusta työhyvinvointiin. Etenkin nuorten työntekijöiden kohdalla esimerkiksi ystävyssuhteet ja niiden tilanne vaikuttanevat vahvasti myös työelämässä jaksamiseen.

Työhyvinvoinnin ja persoonallisuuden yhteyttä on tutkittu jonkin verran kansainvälisessä tutkimuksessa. Tutkimusten tulosten mukaan yhden persoonallisuuden piirteen ei voida ajatella olevan absoluuttisesti hyvä tai huono työhyvinvointiin liittyen, sillä tietyn persoonallisuuden piirteen vaikutus työhyvinvointiin ja sitä kautta työssä jaksamiseen saattaa vaihdella persoonallisuuden piirteen voimakkuudesta riippuen (Laine 2013, 98–99).

Nykyaikana etenkin nuoret elävät työelämässä, johon liittyy paljon epävarmuustekijöitä ja työelämässä eletään jatkuvan muutoksen keskellä. Laineen (2013) mukaan epävarmuus itsessään ei ole työhyvinvointia heikentävä tekijä silloin, jos organisaatio, jossa työtä tehdään, on sopeutunut jatkuviin muutoksiin. Kuitenkin, mikäli työtehtävässä koetaan samanaikaisesti kiirettä ja muutoksista aiheutuvaa epävarmuutta, on sen havaittu aiheuttavan kuormitusta joidenkin työntekijöiden kohdalla.

Tätä opinnäytettä varten toteutetussa haastattelussa eräs uupumuksen kokenut haastateltava kuvasi työn epävarmuustekijöiden negatiivista vaikutusta työssä jaksamiseen. Kysyttäessä uupumustilanteeseen johtaneista keskeisistä syistä, haastateltava analysoi omaa tilannettaan seuraavasti:

Luulen se on ollut semmonen monien asioiden summa. Niinku liikunta ja uni ja ruokailu. Ja ehkä töissä on ollut niihin aikoihin joku epävarmuus, tai et asiat on muuttunut tosi paljon siinä hetkessä. Sit se näiden asioiden yhdistyminen on eskaloitunut siihen. Jotenkin vaikee saada otetta mistään, jos takaraivossa tai jossain on semmonen epävarmuusfiilis. Nii kun ei tunnu itsevarmalta, niin miten sä voit tuntee että sä onnistuisit sun työssä jotenkin hyvin. (Haastateltava 2, 2019.)

Tapahtumatuotannon kentällä monet, etenkin nuoret työntekijät työskentelevät lyhyissä projekteissa ja tuotannoissa, usein määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaisuus on havaittu heikentävän työhyvinvointia selkeästi niiden tuottaman epävarmuuden johdosta. Syy työhyvinvoinnin heikkenemiseen määräaikaisissa työsuhteissa on epävarmuus jatkuvuudesta sekä taloudellinen epävarmuus, joka vaikeuttaa osaltaan yksityiselämän suunnittelua ja yksityiselämään liittyviä valintoja (Laine 2013, 102–103).

Työhön liittyviä hyvinvointitekijöitä tarkastellessa useimmiten nostetaan esille neljä osa-aluetta, jotka työssä eniten vaikuttavat työhyvinvointiin: työn sisältö ja mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työyhteisöön, työn hallinta ja ammatillinen kapasiteetti sekä työn määrä ja kiire (Laine 2013, 103). Voitaneen siis ajatella, että nämä tekijät ovat helpoiten hallittavia työntekijän hyvinvointia edistäviä kokonaisuuksia.

Konkreettisesti työnantaja voi siis edistää työntekijöiden hyvinvointia varmistamalla kunkin työntekijän työn sisältöjen vastaavan työntekijän toiveita, tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua työn sisältöjen ja työyhteisön kehittämiseen, huolehtimalla että jokaisella työntekijällä on tarvittava osaaminen ja tarjoamalla mahdollisuuksia jatkuvaan kouluttautumiseen sekä varmistamalla työn määrän tasaisen jakaantumisen.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa oleellisesti myös työyhteisö, jossa työntekijä toimii. Työyhteisön on havaittu hyvin toimiessaan olevan hyvin vahva työhyvinvointia tukeva ja ylläpitävä tekijä, sekä toisaalta myös ristiriitatilanteissa vahvasti hyvinvointia vähentävä tekijä (Laine 2013, 109). Työhyvinvoinnin tukemisen lisäksi toimiva työyhteisö on olennainen tekijä työntekijän elämän kokonaisuudessa, sillä työpaikoilla vietetään suuri osa arjesta – jakaen niin ilot kuin surutkin. Eräs haastateltava kuvasi oman tapahtuma-alan työyhteisönsä roolia seuraavasti:

Jos tekis töitä ihmisten kanssa joiden kanssa ei tulis toimeen ja olis eri näkemykset tai erilainen työmoraali ja työtahti, niin kyllä se vaikuttaisi tosi paljon. Ei varmasti kiinnostaisi niin paljon olla töissä ja oma motivaatio loppuisi, vaikka tykkäisikin siitä mitä tekee. Jos se työilmapiiri ja työporukka on huono, niin ei se tukis sitä millään tavalla. (Haastateltava 1, 2019.)

Työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti tarkastellessa yksi merkittävistä osa-alueista on johtamisen merkitys työhyvinvoinnin rakentumisessa. Voitaneen kuitenkin todeta, että hyviä, työhyvinvointia tukevia johtamistapoja on yhtä monta kuin johdettavia. Tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että työhyvinvointia tukeva johtaminen on etenkin oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa sekä vaikutusmahdollisuuksien ja työssä oppimisen ja kehittymisen paikkojen tarjoamista työntekijöille (Laine 2013, 110–114).

Työhyvinvointiin perinteisimmin liitettävä näkökulma lienee fyysinen työympäristö sekä siihen liittyvät tekijät. Aihetta on tavanomaisimmin tarkasteltu teollisuuden aloilla, joissa työympäristön aiheuttamat riskitilanteet ovat tapahtumatuotantolaan verrattuna yleisimpiä. Tuottajan työtä ja arkea ajatellen fyysisessä työympäristössä olennaisinta on työn tekemistä tukevat toimivat työvälineet sekä -kalusteet.

3 NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Tarkastelen tässä opinnäytteessä myös erityiskysymyksenä nuorta sukupolvea työelämässä ja työelämää nuorten näkökulmasta. Lähestyn aihetta olemassa olevan tutkimuksen ja kirjallisuuden kautta, jonka lisäksi tätä opinnäytettä varten tekemisiä haastatteluissa on käsitelty aihetta nuorten työelämässä olevien tapahtumatuottajien omasta näkökulmasta. Huomionarvoista on aiheesta tehdyn tutkimuksen vähäisyys.

3.1 Nuoruus erityisenä näkökulmana

Alkaessani työstämään tätä opinnäytettä lähdin siitä ennako-olettamuksesta, että nuoruus näyttäytyy erityiskysymyksenä etenkin haastateltavien nuorten tapahtumatuottajien vastauksissa. Tälle olettamukselle sain osittaisen varmistuksen tekemistäni haastatteluista, mutta näkökulmaa ei pidetty yhtä merkityksellisenä mitä olin itse olettanut.

Vastauksissa ilmeni vahvimmin muiden pidempään työelämässä olleiden tapahtuma-alan työntekijöiden oletukset nuorten työhön suhtautumisesta ja sen vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Yksi haastatelluista kommentoi aihetta oman kokemuksensa kautta seuraavasti:

En mä tiiä. Luulen, että yleinen oletus on että kun sä oot nuori niin sä jaksat kausiluontoisuutta ja pitkiä työpäiviä paremmin. Ja et on epä-säännölliset työajat. Uskon, että tietyllä tasolla se onkin niin. Et eihän kukaan helvetti 40-vuotiaana tee tämmösiä duuneja, jos ne on fiksuja. Mutta on sillä kuitenkin hintansa, vaikka onkin tälle nuori. (Haastateltava 1, 2019.)

Selvityksissä onkin aiemmin todettu, että yksi yleisistä syistä nuorten työntekijöiden uupumiseen ja haasteisiin työssä jaksamisessa on ns. epäterve kunnianhimon taso ja siitä aiheutuva ylisuoriutumisen tuottama vaikutus hyvinvointiin (Piha 2014, 13). Haastateltavista yhdellä oli vastaava kokemus, jota hän kuvasi erityisesti tietynlaisena näyttämisen tarpeena, joka liittyi erityisesti juuri nuoreen ikään ja suhteelliseen kokemattomuuteen verrattuna muihin työntekijöihin.

Työministeriön Työssä jaksamisen ohjelmassa (2003) käsitellään nuorten aikuisten työssä jaksamista. Selvityksen mukaan nuorten aikuisten työssä jaksamista haittaavia tekijöitä ovat erityisesti katkonainen työura sekä stressaava ja passiivinen työ, kun taas työssä jaksamista tukevia tekijöitä ovat erityisesti optimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen, työn merkityksellisyys, ongelmanratkaisukyky sekä terveelliset elintavat (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 5–10).

Selvityksen tuloksissa mielenkiintoista oli erityisesti optimistisen tulevaisuuskuvan merkittävyys nuorten työssä jaksamiseen. Selvityksen mukaan suhtautuminen tulevaisuuteen koostuu elämän aikana opitusta tavasta tulkita omaa tulevaisuuttaan ja etenkin työhistorian katkonaisuus näyttäytyy negatiivisena suhtautumisena omaan tulevaisuuteen (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 7).

Toinen olennainen huomio oli nuorten aikuisten merkittävän suuri kokemus työuupumuksesta. Työssä jaksamisen ohjelman (2003, 16–17) mukaan Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan 1990-luvun lopussa on todettu joka toisen suomalaisen 24–34-vuotiaan kokeneen vähintään lievää työuupumusta, kun taas kulttuurialan näkökulmasta Kristiina Paanasen (2016) toteuttamassa Kulttuurituottajien työhyvinvointi 2016 -kyselyssä 16 % vastaajista ilmoitti olleensa poissa töistä työuupumuksen takia. Määrä ei ollut muuttunut merkittävästi vastaavaan, viisi vuotta aiemmin toteutettuun kyselyyn verraten. Joskin kyselyissä ei ollut huomioitu nuoruuden vaikutusta työssä jaksamiseen, jolloin kyselyistä ei voi vetää suoria yhtäläisyyksiä edellä mainittuun 1990-luvun selvitykseen ja sen tuloksiin.

Työssä jaksamisen ohjelman (2003) tulokset vahvistivat myös käsitystä nuoren työntekijän elintapojen suhteesta työssä jaksamiseen. Selvityksen mukaan hyvä työssä jaksaminen oli selvästi yhteydessä riittävään liikunnan harrastamiseen sekä muutoin terveellisiin elämäntapoihin, kun taas heikko työssä jaksaminen oli selvästi yhteydessä liikkumattomuuteen ja muutoin epäterveellisiin elämäntapoihin (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 56–57).

3.2 Työelämä sukupolvikokemuksena

Nuorta sukupolvea työelämässä on tutkittu verrattain vähän, etenkin työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kontekstissa. Kuitenkin Anu Järvensivun, Risto Nikkasen ja Sannu Syrjän (2014) teoksessa Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat tarkastellaan ns. diginatiivien, eli vuosina 1980–1990 syntyneiden, sukupolvea. Tähän ikähaarukkaan osuu jokainen haastateltu ja samaiseen ikähaitariin osunee myös suurin osa työelämässä jo olevista nuorista tapahtumatuottajista.

Järvensivun, Nikkasen ja Syrjän (2014, 255) mukaan nuorelle sukupolvelle ominaista työelämässä on erityisesti kiinnostus jatkuvaan oppimiseen sekä muihin työelämän sukupolviin verraten huomattavan korkea kyky muutosten sietämiseen. Kykyyn sietää muutoksia vaikuttanee se, että usein työelämän alkutaipaleella työllistytään lyhyisiin projekteihin, siirrytään sujuvasti projektista toiseen ja sitä kautta eletään jatkuvien muutosten keskellä. Etenkin tapahtuma-alalla on yleistä päätyä kiinni työelämään lyhyiden harjoitteluiden ja erinäisten projektien kautta.

Toinen Järvensivun, Nikkasen ja Syrjäsen (2014, 256) mielenkiintoinen huomio selvityksessään oli diginatiivien sukupolven kokemus kiireestä. Verrattuina muihin sukupolviin, diginatiivit eivät koe yhtä lailla käyttävänsä työhön liikaa aikaa, mikä selittynee osittain sukupolven muita korkeammasta kyvystä tai taipumuksesta omien töiden priorisointiin.

Voitaneen siis ajatella, että nopean muutoksen työelämään kasvaneet nuoret aikuiset suhtautuvat työelämään ja työntekoon eri tavalla kuin vanhemmat sukupolvet, jolloin sillä on väistämätön vaikutus työhyvinvointiin ja työnantajalta vaadittaviin työssä jaksamista tukeviin toimenpiteisiin.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen tutkimuksen, sillä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen teemat ovat vahvasti henkilön subjektiiviseen kokemukseen liittyviä aiheita ja halusin ymmärtää nuorten tapahtumatuottajien työssä jaksamiseen liittyviä kokemuksia ilmiönä. Tutkimusaihetta rajasin seuraavien kysymysten avulla:

- Miten nuoret tapahtumatuottajat kokevat työelämän kuormittavuuden?
- Millä keinoilla nuorten tapahtumatuottajien työssä jaksamista voitaisiin tukea entistä paremmin?
- Miten nuoret tapahtumatuottajat uudistaisivat työelämän käytäntöjä?

Toteutin tutkimuksen teemahaastatteluina. Haastattelin opinnäytettä varten neljää tapahtuma-alalla työskentelevää alle 29-vuotiasta nuorta. Haastateltavia etsin omasta tuttavapiiristäni ennakkoon määriteltujen taustamuuttujien perusteella. Määritin taustamuuttujiksi haastateltavien työmuodot ja taustaorganisaatiot, jotta tulokset olisivat tarpeeksi kattavia, eivätkä edustaisi ainoastaan esimerkiksi yrityksissä yritystapahtumia tuottavien näkemyksiä.

Haastatteluihin valikoitui neljä henkilöä, joista yksi työskenteli yritystapahtumien parissa tapahtumatoimistossa, yksi kulttuuritapahtumien parissa freelancerina, yksi kansalaisjärjestössä yhdistystapahtumien parissa sekä yksi kansalaisjärjestössä kulttuuritapahtumien parissa.

Haastateltavat olivat 23–27-vuotiaita ja kaikki asuivat pääkaupunkiseudulla. Kaikilla haastateltavilla oli työtä vastaava kulttuurialan koulutus. Haastattelut toteutettiin keväällä 2019.

Haastatteluja litteroidessani anonymisoin kaikki vastaukset niin, ettei vastaajia ole mahdollista tunnistaa vastaustensa perusteella. Anonymisoinnin perusteena on haastatteluaiheen henkilökohtaisuus sekä vastausten mahdollinen vaikutus potentiaalisten työnantajien käsitykseen haastateltavien työsuorituksista ja sitä kautta vaikutus mahdolliseen rekrytointipäätökseen.

Haastattelurungon rakensin työhyvinvointiin liittyvän teorian pohjalta niin, että haastatteluissa käsiteltiin kolmea pääaihetta: työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen teemoja yleisesti, tapahtuma-alan erityispiirteitä suhteessa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä nuoruuden erityispiirteitä ja niiden vaikutusta nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointiin.

5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Tässä kappaleessa käsittelen opinnäytettä varten toteuttamieni haastatteluiden tuloksia yksityiskohtaisemmin. Haastattelut ja niiden tulokset eivät ole suoraan verrannaisia, sillä työhyvinvointi on aina yksilöstä riippuvainen subjektiivinen kokemus.

Haastatteluiden tulokset tarjoavat kuitenkin viitteellistä tietoa nuorten tapahtumatuottajien työssä jaksamisesta, muutamasta eri näkökulmasta. Tarkastelen tuloksia tässä kappaleessa haastatteluiden kolmen pääteeman mukaisesti.

5.1 Nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnista yleisesti

Haastatteluissa käsiteltiin työhyvinvointia yleisemmin työyhteisön, johtamisen, vaikuttamismahdollisuuksien, työssä kehittymisen, työn ulkopuolisten hyvinvointitekijöiden sekä työssä jaksamisen haasteiden ja niiden ennaltaehkäisemisen näkökulmista.

Työyhteisön roolia työssä jaksamisessa korosti jokainen haastatelluista. Haastatteluissa kävi ilmi, että vaikka työ ja sen sisällöt olisivat itsessään mielenkiintoisia, heikentää huono työyhteisö ja heikko työilmapiiri hyvinvoinnin kokemusta työssä. Hyvissä työyhteisöissä tällä hetkellä toimivat haastatellut korostivat myönteisen ilmapiiirin ja työyhteisöstä saatavan tuen merkitystä työhyvinvointiin. Yksi haastateltavista perusteli työyhteisön merkitystä erityisesti tapahtuma-alan näkökulmasta niin, että vaikka työtä tehdään monin osin itsenäisesti, on tiiviin työtahdin keskellä välttämätöntä saada tukea omalta työyhteisöltä.

Omista työyhteisöön liittyvistä kokemuksista keskustellessa useampi haastateltava toi ilmi kokemuksiaan huonoista työyhteisöistä, joille ominaista oli yksilöiden suoriutumisen korostaminen sekä uutena työntekijänä jo valmiiksi tiiviin työyhteisön ulkopuolelle jääminen. Tämä lienee nuorten tapahtumatuottajien kannalta hyvin merkityksellinen aspekti työnantajille huomioitavaksi silloin, kun valtaosa työuran alussa tehtävistä töistä on keikkaluonteisia. Omaa kokemustaan yksi haastatelluista kuvaili seuraavasti:

Sit taas semmonen huonompi kokemus kun olin yhdessä paikassa harjoittelijana, niin mut laitettiin eri tilaan yksin tekemään töitä. Nii sit en uskaltanu kysyy mitään vaa olin yksin kellarissa ja kuulin kun muut naureskeli ja piti hauskaa yhdessä. Ne oli tehny jo pitkään yhdessä töitä, niin tavallaan kuinka suljetaan sen ryhmän ulkopuolelle niin se vaikuttaa tosi paljon. Et kyl mä koen tärkeänä sen työyhteisön, et millanen tiimi on ja pitääks ne susta huolta ja pidäks sä niistä huolta jos niillä menee huonommin. (Haastateltava 3, 2019.)

Johtamisen rooli työhyvinvointia tukevana tekijänä koettiin haastatteluissa merkityksellisenä, vaikkakin osa haastateltavista korosti itsensä johtamisen merkitystä tapahtuma-alalla työskennellessä. Johtajuuteen liittyen olennaisena pidettiin johtajan helppoa saavutettavuutta sekä läsnäoloa arjessa. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että johtaja luottaa tuottajaan sekä antaa hänen tehdä oman työnsä rauhassa. Kuitenkin niin, että vaikeammassa tilanteissa johtaja on tukena ja saatavilla. Johtajan rooli työhyvinvoinnin tukemisessa nähtiin erityisesti työtä ohjaavana roolina. Eräs haastatelluista kuvaili omaa näkemystään seuraavasti:

No kyl se on musta hirveen tärkeätä, että on joku jonka kanssa määrittellä tietyt tavoitteet sille työlle. Mut et sit kun ne on asetettu, se johtaja luottaa siihen et mä osaan omat hommat. Mut et jos alan ite sekoilee, niin voin vaan kävellä sen ovelle ja pystyy luottaa siihen, et se kattoo ne asiat mun kanssa kuntoon. Nii jos semmosta mahdollisuutta ei ois, nii kyl mä varmaan voisin huonommin. Et stressi ainakin kasvais ja sillee. (Haastateltava 4, 2019.)

Keskusteltaessa vaikuttamismahdollisuuksista oman työn sisältöihin, koettiin mahdollisuus vaikuttaa etenkin työn mielekkyyttä lisääväksi tekijäksi. Kokopäiväisissä työsuhteissa työskentelevät haastatellut pitivät mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön luonnollisena ja tärkeänä osana työhyvinvoinnin kehittämistä. Freelancerina työskentelevä haastateltu kuvasi toimivansa ympäristössä, jossa vaikuttamismahdollisuuksia ei varsinaisesti ole sisäänrakennettu työhön. Haastatellut korostivat vaikuttamismahdollisuuksien vaikutusta työn mielekkyyteen, eivätkä suoranaisesti liittäneet sitä työhyvinvointiin. On kuitenkin todettava, että työn ja sen sisältöjen mielekkyys on iso osa työhyvinvoinnin rakentumista ja työssä jaksamisen tukemista.

Työssä kehittymisestä keskusteltaessa oli löydettävissä useita eroja haastateltavien välillä. Osa haastatelluista ei kokenut työssä kehittymisen olevan tekijä, joka vaikut-

taisi työssä jaksamiseen, vaan kokivat työuralla etenemisen merkittävämmäksi tekijäksi. Haastatelluista ne, jotka kokivat työssä kehittymisen vaikuttavan työssä jaksamiseen, kuvasivat työssä kehittymisen hyvin motivoivana tekijänä. Kaikki haastatellut myös korostivat, että eivät näe kiinnostavana tilannetta, jossa eivät voisi joko kehittyä nykyisessä työssään tai edetä omalla urallaan. Yksi haastatelluista kuvasi työssä kehittymisen vaikutusta omaan työhyvinvointiin seuraavasti:

No kyllä se pistää jaksamaan, vaikka oiskin pidempiä päiviä. Kun halua näyttää, että sä osaat tehdä niitä asioita mitä on annettu. Ja että se näkyy se motivaatio siinä. Nii vaikka ois tosi paljon duunia, niin huomaa että jaksaa paremmin. (Haastateltava 1, 2019.)

Työn ulkopuolisista hyvinvointitekijöistä keskusteltaessa jokainen haastateltavista nosti esiin säännönmukaisesti liikunnan, unen ja levon määrän, ruokavalion sekä oman lähipiirin merkityksen. Haastateltavien välillä oli lieviä painotuseroja, mutta muilta osin vastaukset olivat hyvin saman sisältöisiä. Mielenkiintoista oli kuitenkin se, että jokainen haastateltavista osasi nimetä työn ulkopuoliset työssä jaksamista tukevat tekijät helposti, mutta jokainen haastateltavista kertoi myös kokeneensa tai kokevansa säännöllisesti haasteita niistä huolehtimisessa. Haastateltavien mukaan tasapainoilu työn ja vapaa-ajan välillä on erityisesti tapahtuma-alalla haasteellista, sillä työ on niin kausiluonteista ja toisaalta työhön sitoudutaan alalla hyvin syvästi.

Haastateltavista jokainen kertoi myös kokeneensa aiemmin tai ajoittain haasteita oman työssä jaksamisen kanssa. Työuupumuksesta kertoi kärsineensä kaksi haastateltavaa. Tekijät, jotka olivat haastateltavien mukaan johtaneet uupumukseen tai muihin haasteisiin työssä jaksamisessa, vaihtelivat merkittävästi haastateltavasta riippuen.

Freelancerina työskentelevä haastateltava oli kokenut haasteita työssä jaksamisessa erityisesti kausiluonteisen työn takia. Haastateltava kertoi tuotantojen kiireisimpien aikojen painottuvan samaan vuodenaikaan, mikä aiheuttaa intensiivisiä työkausia. Intensiivisistä kausista palautuminen kestää haastateltavan mukaan tavansa omaista pidempään, mikä tuottaa merkittäviä haasteita työssä jaksamiseen.

Kansalaisjärjestössä yhdistystapahtumien parissa työskentelevän haastateltavan mukaan työuupumukseen johtaneet syyt olivat moninaisia. Työyhteisössä oli ollut

suuria muutoksia samaan aikaan käynnissä, kun työn ulkopuolisista hyvinvointiteki-
jöistä huolehtiminen oli jäänyt vähemmälle. Haastateltava koki, että uupumukseen
johtaneet tekijät olivat suurimmilta osin hänen itsensä hallittavissa eikä työnantaja
olisi voinut tukea haastateltavan työssä jaksamista.

Yritystapahtumien parissa työskentelevä haastateltu kuvaili kokeneensa kerran lop-
puunpalamisen työstä johtuen. Loppuunpalamiseen johtaneita syitä arvioidessa
haastateltu kuvaili työyhteisöstä ulkopuolelle jäämisen toimineen kaikista suurim-
pana tekijänä, jonka johdosta haastateltava ei ollut enää kokenut myöskään mah-
dolliseksi pyytää apua tilanteessa, jossa työn kuormitus oli liian suuri. Loppuunpa-
lamiseen oli liittynyt myös aivan työuran alussa hyvin normaali ilmiö, jossa haasta-
teltu koki vahvaa näyttämisen tarvetta. Tilannetta haastateltava kuvaili seuraavasti:

Muistan vaan sen, että yritin kaikkeni ja tein kaikki tehtävät mitä mulle
annettiin. Sit kun olin erillään siitä muusta tiimistä, niin ahdistuin tosi
paljon siitä ja yritin parhaani, mutta se ei ikinä riittänyt. Sit menin siellä
seiniä pitkin, mut olin silti sillee et puren vaikka hammasta ja vedän tän
loppuun. Sit yks päivä hain pesulasta pyyhkeitä ja mun piti laskee mon-
tako niitä on. Nii en pystyny laskemaan. Et meni ihan sillee, että en
pysty mihinkään normaaliin asiaan. (Haastateltava 3, 2019.)

Kansalaisjärjestössä kulttuuritapahtumien parissa työskentelevä haastateltava ker-
toi kokeneensa haasteita jaksamisessa pääasiallisesti työn kausittaiseen luontee-
seen liittyvissä kuormitustilanteissa. Haastateltava kuvaili useita tilanteita, joissa ta-
pahtumien ollessa ajankohdaltaan lähellä, oli työn ulkopuoliselle elämälle jäänyt
aika ollut minimaalista, työn kuormitus korkeaa ja palautuminen hidasta. Haastatel-
tava kuitenkin piti tilannetta normaalina ja tuottajan työhön kuuluvana piirteenä.

5.2 Työhyvinvoinnin erityispiirteet tapahtuma-alalla

Opinnäytettä varten toteutetuissa haastatteluissa käsiteltiin tapahtuma-alan erityis-
piirteitä suhteessa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kuormitustekijöiden, osaa-
misen, työn luonteen ja kausittaisuuden näkökulmista.

Työn kuormittavuustekijöistä keskusteltaessa haastateltavien vastaukset olivat hyvin vaihtelevia. Osa nimesi kuormittavimmiksi tekijöiksi työn luonteen mukaiset kiireisimmät viikot tapahtumien ympärillä ja niiden aiheuttaman stressin, kun taas jotkut haastatelluista pitivät tuottajan työn vaihtelevuutta sekä työn kuormittavimpana tekijänä että työn mielekkäimpänä osana. Yksi haastateltavista kuvasi edellä mainittua ristiriitaa seuraavasti:

Ja toki se, et kun oppii koko ajan jotain uutta, niin se kans kuormittaa kun joka päivä oppii jonku uuden jutun. Tosi positiivista se toki on, mut kun joka päivä tulee uus keissi mitä sä lähdet tekee. Nii tietyllä tavalla se vaihtelevuus, vaikka tiiänki etten jaksais tehdä päivääkään semmosta et tekisin samaa hommaa aina. (Haastateltava 3, 2019.)

Jokaisella haastatellulla on kulttuurialan koulutus ja kukin haastatelluista työskentelee sen kaltaisessa työssä, johon koulutus on valmistanut. Omaa osaamistaan ja sen suhdetta työssä jaksamiseen haastateltavat kuvailivat vaihtelevasti. Haastatelluista suuri osa koki, että suuressa kuvassa oma osaaminen vastaa työtehtävää, jossa toimii ja sitä kautta tukee työssä jaksamista.

Tapahtuma-alan erityispiirteenä kukin haastateltavista nosti esiin työn luonteen ajatustyönä. Haastateltavat kokivat tarvitsevansa lisää keinoja tietotulvan sekä oman kalenterin hallitsemiseen. Jokainen haastatelluista oli kokenut haasteita oman työn priorisoinnissa ja suunnittelussa. Haastateltavat kuvailivat kokeneensa usein vaikeuksia työstä irtautumisesta, mikä ilmenee töiden ajattelemisena sekä ajoittaisena työn tekemisenä myös työaikojen ulkopuolella. Tämän koettiin haittaavan työn ja vapaa-ajan välistä erottamista ja sitä kautta heikentävän työssä jaksamista.

Tapahtuma-alalle ominaisista kuormituspiikeistä keskusteltaessa haastateltavat kertoivat kokevansa ajoittaisia haasteita omassa työhyvinvoinnissa. Haastateltavat kuvailivat kuormituspiikkien tapahtumien alla aiheuttavan merkittävää stressiä, kun vapaa-ajan määrä käy vähäiseksi ja levolle varattu aika jää liian vähäiseksi. Useat haastatelluista kokivat kuormituspiikkien olevan kuitenkin luonnollinen osa tapahtumatuottajan työtä ja jossain määrin jopa yksi merkittävistä työn mielekkyystekijöistä. Yksi haastatelluista kuvasi kokemustaan kuormituspiikkien vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen seuraavasti:

Mä oon suurimman osan päivän töistä ja sit käyn kotona nukkumassa. Sit kun on kuvitellut tekevänsä kaikenlaisia asioita, kuten vaikka käydä lenkillä tai tehdä ruokaa tai nähä jonkun ihmisen, mut sit ei vaan jaksa. Se ehkä näkyy semmosena jonkinlaisena eristäytymisenä muusta maailmasta, paitsi töistä. (Haastateltava 2, 2019.)

Huomionarvoista kuormituspiikeistä keskustellessa oli se, että aihetta tarkemmin käsitellessä suurin osa haastateltavista koki kuormituspiikkien aiheuttaman aleman työhyvinvoinnissa kuitenkin merkittävän negatiivisena asiana. Keskustelussa kävi ilmi, että haastateltavat valitsisivat mieluummin tilanteen, jossa vastaavanlaisia kuormituspiikkejä ei syntyisi, mutta kukaan haastatelluista ei olisi kuitenkaan siitä johtuen halukas vaihtamaan alaa. Tämä havainto vahvistanee yleistä käsitystä siitä, että tapahtuma-alalla työskentelevät suhtautuvat pääsääntöisen intohimoisesti omaan työhön ja ovat sen varjolla valmiita joissain kohti tinkimään hyvinvoinnista työn luonteesta johtuvien tekijöiden takia.

5.3 Nuoret tapahtumatuottajat työelämässä

Haastatteluiden viimeisessä kokonaisuudessa käsiteltiin tapahtumatuottajien työssä jaksamista nuoruuden näkökulmasta, ristiriitoja vanhemman työelämysukupolven kanssa sekä toivottuja työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistäviä muutoksia työelämässä.

Haastatellut kokivat nuoren iän merkityksen suhteessa työssä jaksamiseen pääsääntöisesti muiden kohdistamien odotusten ja niiden vaikutusten kautta. Osa haastatelluista kuvaili tilannettaan niin, että työyhteisössä odotetaan heiltä nuorina työntekijöinä enemmän kuin muilta, sillä heidän ajatellaan jaksavan kuormittavia jaksoja työelämässä paremmin kuin muiden.

Verrattuna työelämässä toimiviin vanhempiin sukupolviin nuoret haastatellut tapahtumatuottajat kokivat suurinta ristiriitaa yleisessä suhtautumisessa työhön ja työelämään. Haastatellut kertoivat omaavansa idearikkaamman ja vähemmän pessimistisen asenteen etenkin työelämän muutoksiin liittyen ja sitä kautta nykyajan työelämässä tavalliset muutostilanteet eivät kuormita nuoria tapahtumatuottajia yhtä paljon. Yksi haastatelluista kuvaili omaa kokemustaan seuraavasti:

Luulen, et verrattuna niihin jotka vaikka meillä on ollu pidempään, niin joo mulla on vähemmän kokemusta, mut toisaalta myös mä tuon paljon uusia ideoita ja näkemyksiä taloon. Ja sit kans huomaa, et kun on muutoksia niin ittee ne ei liikuta vaan oon sillee et ok, mut sit vanhemmat kollegat ahdistuu ja stressaantuu ja niillä kestää kauemmin tottua. (Haastateltava 4, 2019.)

Osa haastatelluista arvioi nuoruuden vaikuttavan työssä jaksamiseen lähinnä oman näyttämisen halun, kunnianhimon ja uralle asetettujen tavoitteiden kautta. Haastatellut tunnistivat itse luovansa paineita omalle työsuoriutumiselleen ja kuvasivat tilanteita, joissa työyhteisö tai johtaja on ollut tyytyväinen työsuoritukseen, mutta itse on kokenut alisuoriutuneensa ja sitä kautta kokenut kuormitusta. Haastatelluista pidempään työelämässä olleet kertoivat edellä kuvatun kaltaisten tilanteiden lähes kadonneen vuosien varrella. Tässä tapauksessa itselle asetetut paineet ja kunnianhimon taso aiheuttanee haasteita työhyvinvoinnissa ainoastaan työuran aivan ensimmäisinä vuosina.

Työssä jaksamista tukevista, toivotuista työelämän muutoksista kaikkia haastateltuja yhdisti toive tilanteesta, jossa voisi tehdä nykyistä vähemmän töitä. Freelance-rina työskentelevä haastateltu toivoi voivansa pitää nykyistä enemmän lomaa niin, että se ei näyttäydy muulle yhteiskunnalle työttömyytenä ja toimeliaisuudettomuutena. Muut haastatellut toivoivat enemmän joustoja työn tekemisen tapoihin ja aikoihin sekä konkreettisesti nykyistä lyhyempää työviikkoa. Yritystapahtumien parissa työskentelevä haastateltu toivoi myös sellaisia muutoksia yhteiskunnan rakenteisiin, jotka rohkaisisivat nykyistä paremmin ryhtymään yrittäjäksi. Eräs haastatelluista kuvasi omia työelämäään liittyviä muutostoiveita seuraavasti:

No mun mielestä ihmisten ei pitäis tehdä näin pitkää työviikkoa ja työpäivää. Ehkä ideaaleinta ois se, et ois x-määrä töitä jota pitäis tehdä viikossa, joka ois vähemmän kun nykyiset oletetut työtunnit mitä tehdään viikon aikana. Niin sit ne vois tehdä koska tahansa kun kokee hyväks, niinku sen tietyn viikon aikana. Et vähemmän töitä kiitos. (Haastateltava 2, 2019.)

6 YHTEENVETO

Lähdin toteuttamaan opinnäytetyötäni siitä oletuksesta, että työhyvinvoinnin teemat ja etenkin haasteet työssä jaksamisessa ovat sekä yleisiä että juurisyiltään hyvin samankaltaisia. Prosessin aikana huomasin kuitenkin olevani väärässä. Eritellen tässä kappaleessa omia johtopäätöksiäni sekä aiheesta tehtyyn tutkimukseen että toteuttamiini haastatteluihin pohjaten.

Lisäksi esittelen opinnäytteen lopussa tämän prosessin tuottaman lyhyen muistilistan nuorten tapahtumatuottajien työssä jaksamisen tukemiseksi. Muistilista on tarkoitettu ensisijaisesti työnantajien käyttöön.

6.1 Johtopäätökset ja pohdinta

Merkittävin tekijä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen teemoja pohtiessa on ymmärtää, että hyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus, eikä siten suoraan monistettavissa koskemaan kerralla useita henkilöitä. Työhyvinvointiin vaikuttaa työpaikan rakenteiden ja käytänteiden lisäksi hyvin vahvasti työntekijän muun elämän osa-alueet. On kuitenkin tunnistettavissa kaikkien nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia edistäviä toimintamalleja ja rakenteita.

Näistä olennaisimpina mainitsisin riittävien vaikuttamismahdollisuuksien tarjoamisen sekä työn sisältöihin että työtapoihin liittyen, työn joustot mahdollistavan työkuultuurin, mahdollisuuden kehittyä työssä ja edetä uralla sekä ymmärryksen työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta ja sitä kautta myös työntekijöiden terveyttä edistävien elin- ja toimintatapojen tukemisen.

Tapahtuma-alaa ja nuorten tuottajien työssä jaksamista pohtiessa työyhteisön merkitys nousee suureksi. Tämä selittyy etenkin tapahtuma-alan työn intensiivisellä ja hektisellä luonteella, jonka lisäksi työelämään vasta siirtyvät tapahtumatuottajat kaipaavat erityisesti työyhteisön tukea onnistuakseen työelämään kiinnittymisessä. Voitaneen todeta, että työnantajan on viisasta panostaa toimivan työyhteisön rakentamiseen, sillä se tukee etenkin nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista tehokkaasti.

Toimivan työyhteisön rakentamisessa lienee oleellista riittävän ryhmäytymisen varmistaminen, säännöllisten kohtaamispaikkojen luominen työarkeen sekä sellaisen työpaikkakulttuurin rakentaminen, jossa iloitaan yhdessä onnistumisista ja osataan käsitellä mahdolliset ristiriitatilanteet rakentavasti.

Nuorten tuottajien näkökulmasta johtajuutta tarkastellessa huomionarvoista on se, kuinka johtajuuden roolin tulisi siirtyä entistä enemmän asioiden johtamisesta valmentavaan ihmisten johtamiseen. Nuoret tapahtumatuottajat kokivat kaipaavansa johtajilta etenkin läsnäoloa ja saavutettavissa olemista, mikä tukee käsitystä tuottajista ensisijaisesti vahvoina itsensä johtajina. Itsensä johtaminen lieneekin sisäänrakennettuna tuottajien toimintatapoihin ja onnistuneen itsensä johtamisen rooli nuorten tuottajien työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa on merkittävä.

Tiivistetysti voitaisiinkin todeta, että nuorten tapahtumatuottajien työssä jaksamista tukee parhaiten johtaja, joka osaa asettaa toiminnalle suunnan ja tavoitteen, mutta antaa samanaikaisesti tilaa ja vapautta tehdä. Hyvän johtajan tulisi myös olla saavutettavissa ja nuoren tuottajan tukena niissä tilanteissa, kun nuoret tuottajat kokevat epävarmuutta työssä suoriutumisen suhteen.

Työssä kehittyminen ja mahdollisuus työuralla etenemiseen näyttää toimivan nuorten tapahtumatuottajien hyvinvointia edistävänä tekijänä työn mielekkyyttä nostavan vaikutuksen kautta. Tämä heijastelee vahvasti työelämän muutostrendejä, joissa työntekijät eivät enää sitoudu pitkäksi ajaksi tiettyyn työhön tai työnantajaan. Työssä kehittymisen ja uralla etenemisen paikkoja tarjoamalla työnantaja voi onnistuneesti motivoida nuoria tapahtumatuottajia ja sitä kautta tukea työhyvinvointia.

Opinnäytettä tehdessä käsitys myös työntekijän omasta vastuusta työhyvinvoinnin huolehtimisessa vahvistui entisestään. Voi todeta, että mikäli työntekijä ei itse pidä huolta omasta hyvinvoinnistaan millään elämän osa-alueella, on työnantajan käytännössä mahdotonta luoda puitteet, joissa työntekijän työhyvinvointi olisi tyydyttävällä tasolla. Nuorten tapahtumatuottajien kohdalla kävi ilmi, että ymmärrys itseä koskevista työn ulkopuolisista hyvinvointitekijöistä oli vahvaa, mutta kyky niistä huolehtimiseen oli vaihtelevaa. Olenkin taipuvainen ajattelemaan, että on myös työnan-

tajan etu panostaa työntekijöiden terveellisiin elämäntapoihin tarjoamalla muun muassa mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen työajalla sekä esimerkiksi tukemalla työntekijöitä tupakoinnin lopettamisessa.

Työuupumus tai vähintäänkin ajoittaiset haasteet työssä jaksamisessa näyttävät olevan ongelma nuorten tapahtumatuottajien kohdalla, todennäköisesti työn luonteesta johtuvista syistä. Suoraan ei kuitenkaan ole mahdollista nimetä yhtä yksittäistä tekijää, jolla työuupumusta voitaisiin estää. Havainto vahvistaa käsitystä työhyvinvoinnista vahvan subjektiivisena kokemuksena. Olisi kuitenkin nuorten tapahtumatuottajien etu, mikäli työuupumuksen ja mielen hyvinvoinnin teemoja nostettaisiin vahvemmin osaksi alan koulutusta ja aiheesta keskusteltaisiin laajemmin myös työyhteisöissä ja yhteiskunnassa laajemmin.

Työlle ja tapahtuma-alalle ominaiset kuormituspiikit näyttäytyvät nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä ajoittaista kuormitusta aiheuttavana tekijänä että työn mielekkyyttä vahvistavana tekijänä. Vastoin omia ennakkoletuksiani ei voida siis todeta kuormituspiikkien olevan ainoastaan negatiivinen tekijä työhyvinvointia ajatellen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että työn kuormituspiikit koetaan raskaina, mutta työn imun ja intohimoisen työhön suhtautumisen johdosta ollaan valmiita tinkimään omasta hyvinvoinnista. Pohtimisen arvoista niin alan koulutuksessa kuin työpaikoilla on se, miten kuormituspiikkien aiheuttamaa alenemaa työntekijöiden työhyvinvoinnissa voitaisiin vähentää. Aiheeseen ei ole varmasti löydettävissä yhtä yksittäistä vastausta, mutta kaikki toimet nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat varmasti tarpeellisia.

Merkittävimpänä kuormitustekijänä nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvointia ajatellen näyttäisi olevan työn luonne ajatustyönä, joka on ominaista myös muille asiantuntijatehtäville työelämässä. Siltä osin voitaneen todeta, että tapahtumatuottajan työ ei eroa työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta muista asiantuntijatoista. Ajatustyön aiheuttaman kuormituksen kanssa eläessä tärkeintä lienee opitut tavat tietotulvan hallitsemiseen liittyen sekä kokemuksen tuoma varmuus niin, että työhön liittyvät ajatukset eivät enää seuraa yhtä usein kotiin.

Nuoruuden merkitys työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta näyttäytyy erityisesti kahden pääteeman kautta: muun työyhteisön odotusten aiheuttaman

kuormituksen sekä oman kunnianhimon aiheuttaman ylisuoriutumisen kautta, jotka kummatkin aiheuttavat alenemaa nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnissa. Kummankin tekijän kohdalla olennaista on työn tavoitteiden selkeä määrittely, onnistumiselle määritellyt mittarit sekä niiden säännönmukainen seuranta. Tällä tavalla voidaan purkaa sekä ulkoapäin tulevaa painetta että asettaa nuorille tuottajille selkeä määränpää, jonka saavuttaminen riittää.

Työelämän muutosten ja niiden vaikutusten osalta voidaan todeta, että nuoret tuottajat ovat lähtökohtaisesti valmiita muutoksille ja tottuneet elämään muuttuvassa työelämässä ja -ympäristössä. On kuitenkin todettava, että myytti kaikkeen taipuvista nuorista työntekijöistä ei pitäne paikkaansa, sillä myös nuorilla työntekijöillä on havaittavissa heikkenemää työhyvinvoinnissa, kun muutoksiin yhdistetään joku toinen työhyvinvointia heikentävä ilmiö, kuten työtilanteen epävarmuus.

Nuoret tapahtumatuottajat toivovat työelämältä jatkossa lisää joustoja työn tekemisen tapoihin ja pitävät joustoja vahvasti työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Osa muutoksista, kuten työajankäytölliset joustot, ovat toteutettavissa työpaikoilla jo tänä päivänä ja vaativat pääasiallisesti rohkeutta työnantajilta mahdollistaa työntekijöille yksilölliset tavat tehdä työtä ja sitä kautta tavat onnistua omassa työssä. Osa toivotuista muutoksista taas vaatisivat laajempia yhteiskunnallisia muutoksia työelämän rakenteissa ja sosiaaliturvassa, jotta muun muassa riski yrittäjänä toimimiseen maldtuisi entisestään ja nuoret tapahtumatuottajat uskaltaisivat lähteä kokeilemaan siipiään yrittäjyyden parissa.

Tiivistetysti voitaneen todeta, että nuoret tapahtumatuottajat suhtautuvat työhönsä intohimolla ja palolla, joka ajoittain aiheuttaa riskejä nuorten tuottajien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen. Nuoret tuottajat myös kaipaavat nykyistä enemmän joustoja työelämässä, jotta työn ja vapaa-ajan sujuva yhteensovittaminen on entistä helpompaa. Kaiken tämän pohjana tulisi toimia kokonaisvaltainen käsitys ihmisen hyvinvoinnista. On hyvin selvää, että työhyvinvoinnista ei voida puhua yksittäisenä, muusta elämästä irrallisena kokonaisuutena.

Opinnäytetyöprosessin aikana oma käsitykseni nuorista tapahtumatuottajista työelämää uudistavina ja joustavina työntekijöinä vahvistui. Huomasin kuitenkin ennakko-olettamusteni vastaisesti, että samat lainalaisuudet eivät ole sovellettavissa

kaikkiin, edes nuoriin, työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnista huolehtiminen vaatii muuttuvassa työelämässä työnantajilta entistä yksilöllisempää lähestymistapaa työntekijöiden hyvinvointiin sekä työntekijöiden omaa vahvaa panostusta ja vastuuta omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

6.2 Muistilista nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin tukemiseksi

Tarjota aktiivisesti vaikuttamismahdollisuuksia työn sisältöihin ja joustoja työn tekemisen tapoihin ja huomioi jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet.

Huolehdi moninaiset työn tekemisen tavat huomioivasta työkuulttuurista.

Luo mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen, tue nuoren tapahtumatuottajan urasuunnitelmia.

Huomioi hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ja tee osasi työntekijöiden työn ulkopuolisten hyvinvointitehtävien edistämiseksi.

Rakenna aktiivisesti toimivaa työyhteisöä, jossa on turvallista toimia ja joka tukee jokaisen työssä onnistumista.

Sovella valmentavan johtamisen oppeja, anna rohkeasti tilaa tehdä ja kokeilla, mutta ole läsnä ja tukena aina tarvittaessa.

Tarjota työyhteisössä tilaisuuksia työn kuormituksesta ja ajankohtaisesta työtilanteesta keskustelemiseen.

Huolehdi riittävästä palautumismahdollisuuksista työhön kuuluvien hetkellisten kuormituspiikkien jälkeen.

Tarjota koulutusta ja tukea työn strukturointiin ja priorisointiin, jotta ajatustyön aiheuttamaa kuormitusta voidaan purkaa.

Aseta työlle selvät tavoitteet yhdessä työntekijän kanssa ja seuraa niiden toteutumista aktiivisesti.

LÄHTEET

- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Paananen, K. 2016. Innolla päin stressiä: kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 - tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan ja kulttuurin yksikkö, kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 21.4.2019]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605208913>
- Piha, K. 2004. Kestääkö pää? : nuoret työelämän kynnyksellä. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Työelämä: työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.4.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistekijänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.
- Työssä jaksamisen ohjelma 2003 -työryhmä. 2003. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen: työssä jaksamisen ohjelma 2003. Helsinki: Työministeriö.
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö: työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.4.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Virtanen, P. & Sinokki M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Haastateltava 1. 2019. Tapahtumatuottaja. Haastattelu 5.2.2019.
- Haastateltava 2. 2019. Tapahtumatuottaja. Haastattelu 6.2.2019.

Haastateltava 3. 2019. Tapahtumatuottaja. Haastattelu 11.2.2019.

Haastateltava 4. 2019. Tapahtumatuottaja. Haastattelu 15.2.2019.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastatteluiden kysymykset.

Liite 1. Teemahaastatteluiden kysymykset.

Taustatiedot

1. Ikä
2. Koulutustausta
3. Kauanko olet ollut työelämässä?
4. Kauanko olet työskennellyt tapahtumien parissa?
5. Kuvaile työmarkkina-asemaasi

Lämmittelykysymykset

1. Kerro lyhyesti kuka olet ja miten olet päätenyt nykyiseen tehtävääsi
2. Jos saisit valita minkä tahansa tapahtuma-alan työpaikan, mikä se olisi?

Työhyvinvoinnista yleisesti

1. Miten koet työyhteisön ja työilmapiirin merkityksen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta?
2. Millainen johtaminen parhaiten tukee sinun työssä jaksamista?
3. Koetko, että pystyt vaikuttamaan työsi sisältöihin? Vaikuttaako se työssä jaksamiseesi?
4. Koetko, että sinulla on mahdollisuuksia kehittyä työssäsi ja / tai edetä ural-lasi? Mikä on sen vaikutus työssä jaksamiseesi?
5. Mitkä työn ulkopuoliset asiat vaikuttavat eniten työssä jaksamiseesi? Miten pidät itse niistä huolta?
6. Oletko työurallasi kokenut haasteita työssä jaksamisessa? Jos, niin millai-sia?
7. Jos olet kokenut haasteita työssä jaksamisessa, millaiset tekijät olisivat voi-neet ennaltaehkäistä haasteita?

Tapahtumatuotannon erityispiirteet

1. Mitkä tekijät ovat työssäsi kaikista eniten kuormitusta aiheuttavia?
2. Koetko, että oma osaamisesi on riittävää työtehtäväsi hoitamiseen?
3. Seuraavatko työhön liittyvät ajatukset usein kotiin? Jos, niin miten selviät ti-lanteista.
4. Koetko, että tapahtuma-alan kausittainen työn luonne vaikuttaa sinun hyvin-vointiisi? Jos, niin millä tavalla?
5. Oletko kokenut haasteita työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa? Jos, niin miten hoidat tilanteita.

Nuorten työssä jaksamisesta yleisesti + toivotut muutokset työelämässä

1. Koetko, että nuori ikäsi on merkityksellinen tekijä työssä jaksamista ajatel-len? Jos, niin miten se ilmenee ja miten se vaikuttaa hyvinvointiisi?
2. Oletko kokenut ristiriitoja työhön suhtautumisessa verraten itseäsi vanhem-piin kollegoihin? Jos, niin millaisia?
3. Millaisia työhyvinvointia edistäviä muutoksia työelämässä ja yhteiskunnassa tulisi mielestäsi tapahtua?