



**PROJEKTILUONTOISEN
TUOTANNON
TYÖRYHMÄN HENKINEN
HYVINVOINTI**

Taiteelliset menetelmät tuottajan apuna

Jenny Ollila

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2013
Viestinnän koulutusohjelma
Elokuva- ja televisioilmaisu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelma
Elokuva- ja televisioilmaisu

JENNY OLLILA:

Projektiluontoisen tuotannon työryhmän henkinen hyvinvointi
Taiteelliset menetelmät tuottajan apuna
Opinnäytetyö 81 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Huhtikuu 2013

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia televisioalan projektiluontoisen tuotannon työryhmän henkistä hyvinvointia ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen. Tavoitteena oli ymmärtää ja kehittää televisioalan projektiluontoisen tuotannon työryhmän henkistä hyvinvointia. Kehitystyössä tutkittiin pienimuotoisesti miten taiteelliset menetelmät toimivat tuottajan apuna työryhmän henkisen hyvinvoinnin edistämässä. Kehitystyöstä tehtiin havaintoja, ja ne kirjoitettiin päiväkirjan ja muistion muotoon. Lisäksi työryhmän tapaamiset tallennettiin. Laadullisina mittareina käytettiin esimiehen havaintoja ja työryhmän kanssa käytyjä keskusteluja. Kehitystyön tueksi teetettiin kaksi kyselyä televisioalan organisaatioissa työskenteleville työhyvinvointivastaaville sekä työntekijöille. Kyselyiden tavoitteena oli selvittää miten televisioalalla työskentelevät itse kokivat työhyvinvoinnin.

Kehitystyön aikana tehdyt havainnot sekä työryhmän palaute puhui sen puolesta, että tapaamiset ja taiteelliset menetelmät tukivat ja olivat edistämässä työryhmän henkistä hyvinvointia. Keskeisimpiä havaintoja olivat, että vuorovaikutus työyhteisön sisällä oli parhaimmillaan avointa ja rakentavaa. Etenkin työhyvinvointitapaamisissa työyhteisön jäsenet pääsivät irti tavanomaisista palaverikäytännöistä ja kohtasivat toisensa muussa kuin työroolissa. Tapaamisista ja taiteellisista menetelmistä oli apua esimiehelle etenkin luottamuksen saavuttamisessa sekä ongelmien ennakoimisessa ja ratkaisemisessa. Kyselyistä kävi ilmi, että televisioalalla projektiluontoiset tuotannot ja määräaikaistetyösuhteet ovat yleistyneet ja että vastuu henkisestä hyvinvoinnista pääasiassa on määräaikaistetyösuhteilla työntekijöillä itsellään. Monet kyselyn työntekijöistä kokivat, että he eivät kyenneet puhumaan ongelmistaan esimiehelle, sillä he pelkäsivät työnsä puolesta. 42 % vastaajista koki, että ongelmatilanteissa esimiehet eivät tehneet asialle mitään.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työhyvinvointitapaamiset ja taiteelliset menetelmät voivat olla avuksi televisioalan projektiluontoisten tuotantojen esimiehille työryhmän henkisen hyvinvoinnin parantamisessa. Työhyvinvointitapaamisten ja taiteellisten menetelmien ansiosta esimiehet voivat saavuttaa muun muassa paremman yhteyden työntekijöihin ja näin syntyy parempi vuorovaikutus ryhmässä. Tämän lisäksi esimiehet voivat yhdessä työryhmän kanssa ennakoida tulevia mahdollisia ongelmia sekä pohtia niihin ratkaisuja.

Jos jatkossa vastaavanlaisia kehitystöitä toteutetaan, suosittelen teettämään työyhteisölle kirjallisen palautteen esimerkiksi verkkopalautteen muodossa sekä virallisen työhyvinvointikyselyn.

Asiasanat: työryhmä, työyhteisö, henkinen hyvinvointi, työhyvinvointi, televisioala, taiteelliset menetelmät, tuottaja, projektiluontoiset tuotannot

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Film and Television

JENNY OLLILA:

Workgroups Mental Well-being in Project-based Production
Artistic Methods Used as Producers Assist

Bachelor's thesis 81 pages, appendices 4 pages
April 2013

The objective of this study was to gather information about the mental well-being of work groups in television industry. The purpose was to understand and improve work groups well-being in a television industries project-based production. In the project it was also studied how artistic methods can be used by the productions producer for this purpose. During the project observations were made and written down. Also the meetings were filmed. The data was collected and analyzed from the observations and discussions with the work group. Also surveys were conducted for the foremen of wellbeing in television industries and for the workers of television industries. The purpose was to find out how the workers of television industries saw the well-being at work.

The results suggested that the meetings and the use of artistic methods improved the productions work groups mental well-being. The communication was open and during the meetings participants stepped outside from the work role. The meetings and use of artistic methods helped the foreman to gain trust within the workers. It helped also the foreman to anticipate and solve problems with the employees. Surveys showed that production-based productions and periodic employment have become more common in the television industry. That is why the regular workers had to take care of their wellbeing themselves. Many of the surveys answers showed that the workers could not talk about their problems to their foremen for fear of losing their job. 42 % answered that their foreman did nothing when a problem occurred.

The findings indicate that the meetings and artistic methods can be used in television industries project-based productions for improving the mental well-being of work communities. With use of meetings and artistic methods the foreman is for example able to engage better communication with the workers. Also the foreman is able to anticipate and solve problems with the work group.

If further research is made it is recommended that feedback survey and official wellbeing survey is made.

Key words: work group, mental well-being, well-being at work, television industry, artistic methods, producer, project-based production,

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ	9
	2.1 Työyhteisön henkinen hyvinvointi	10
	2.2 Työntekijän henkinen hyvinvointi.....	12
	2.2.1 Psyykkinen hyvinvointi	12
	2.2.2 Sosiaalinen hyvinvointi.....	14
	2.2.3 Fyysinen hyvinvointi	15
	2.3 Lailliset määräykset liittyen työhyvinvointiin.....	16
	2.3.1 Palkka.....	17
	2.3.2 Työaika	18
3	KYSELYT TYÖHYVINVOINNISTA	19
	3.1 Lähtökohdat ja tavoitteet	19
	3.2 Kyselyn toteutus	19
	3.3 Tutkimuksen aineistoanalyysi	21
	3.4 Organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaavalle teetetyn kyselyn tulokset	21
	3.5 Työntekijöille teetetyn kyselyn tulokset.....	23
	3.5.1 Työntekijöiden työolosuhteet	23
	3.5.2 Työkulttuuri	25
	3.5.3 Työyhteisön henkinen hyvinvointi	27
	3.5.4 Psyykkinen hyvinvointi	28
	3.5.5 Sosiaalinen hyvinvointi.....	30
	3.5.6 Fyysinen hyvinvointi	32
	3.5.7 Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen	33
	3.5.8 Taiteen menetelmien käyttö työnohjauksessa.....	36
	3.6 Johtopäätökset	37
	3.7 Eettisyys ja luotettavuus	39
4	VOIMAA TAITEESTA KEHITTÄMISTYÖN ESITTELY.....	40
	4.1 Voimaa taiteesta kehittämistyön taustaa	40
	4.2 Kehittämistyön lähtökohdat ja alustavat tavoitteet	41
	4.3 Kehittämistyön pohjatyö	44
	4.4 Kehittämistyön aloitus: Infotilaisuus.....	46
	4.4.1 Esimies innostajana.....	48
	4.5 Kehittämistyön varsinaisen toiminnan haparoivat alku askeleet.....	49
	4.6 Ensimmäinen työhyvinvointitapaaminen: Kohti tarkennettuja tavoitteita.....	52
	4.7 Toinen työhyvinvointitapaaminen: Tavoitteiden reflektointia prosessin aikana	53

4.8 Kolmas työhyvinvointitapaaminen: Jälkipyykki.....	55
4.9 Tuotannon ongelmatilanteet	59
4.10 Kehittämistyön työyhteisön määrittämien tavoitteiden toteutuminen.....	59
4.11 Kehittämistyön arviointi	61
4.10.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri	62
4.10.2 Taiteelliset menetelmät	63
4.10.3 Esimiehen ja työntekijöiden välinen suhde	64
4.12 Kehitystyön vaikutusten mittaaminen	65
4.13 Kehitystyön sovellettavuus.....	66
4.14 Eettisyys ja luotettavuus	68
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	70
6 LÄHTEET	74
7 LIITTEET.....	78

1 JOHDANTO

Jo opintojeni aikana olen saanut kokemuksia siitä mitä työhyvinvointi voi olla televisioalalla. Pahimmillaan suurin osa hereilläoloajasta on kulunut projektin parissa ja olen sivuuttanut oman hyvinvointini. Söin ja nukuin miten sattui. Liikunnalliset harrastukset saivat jäädä sivuun. Unohduin helposti työn pariin ja kun vihdoinkin pääsin kotiin, projekti edelleen pyöri päässäni. Samaa oli havaittavissa myös muissa opiskelijatovereissani. Innostus ja palo mitattiin usein uhrautumisena, jolloin stressin ja uupumuksen oireilla joskus jopa leveiltiin sen sijaan, että niistä olisi oltu huolissaan.

Lähdin pohtimaan onko näin myös työelämässä. Keskusteluni elokuva- ja televisioalalla työskentelevien sekä harjoitteluissa ja työelämässä olleiden opiskelijatovereidensa kanssa tukivat käsitystäni siitä, että työhyvinvointi voisi olla elokuva- ja televisioalalla paremmalla tolalla. Tietyt asiat, jotka olivat muilla aloilla itsestään selviä ja sitovaan työehtosopimukseen kirjattuja, kuten työajat ja palkka, eivät sitä välttämättä olleet elokuva- ja televisioalalla.

Etenkin syksyllä 2012 mediassa käytiin keskustelua, jossa arvosteltiin voimakkaasti työaikoihin ja palkkoihin liittyviä epäkohtia elokuva- ja televisioalalla. Mm. Helsingin Sanomissa (Järvi 2012, C2) ja Kouvolan Sanomissa (Koivisto 2012, 11) nostettiin esille elokuva- ja televisioalan työkuulttuuri, jossa työajat saattavat helposti venyä 20-tuntisiksi, ylityöt ovat arkipäivää ja jossa säästetään antamalla harjoittelijoille liian vastuullisia tehtäviä. Väsymyksestä tai ylitöistä ei uskalleta puhua, sillä kilpailu työpaikoista on kovaa. Tämän lisäksi työntekijät pelkäävät, ettei soittoa tule töihin toiste, jos valitaa. (Järvi 2012, C2 ja Koivisto 2012, 11.)

Vuonna 2007 joulukuussa Suomen valtioneuvosto antoi periaatepäätöksen hallituksen strategia-asiakirjasta, jonka yhteydessä hyväksyttiin Terveiden edistämisen politiikkaohjelma. Kulttuurin hyvinvointivaikutusten toimintaohjelman valmistelu vuosille 2010–2014 käynnistettiin tuolloin osana tuota ohjelmaa. Hyvinvointiohjelman nimi muutettiin myöhemmin Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelmaksi. Pääpainopisteeksi nimettiin kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä; taide- ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa sekä työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. (Liikanen 2010, 3.)

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma onkin ollut hyvänä alustana ja kannusteena erilaisille hankkeille. Tampereen yliopiston Tutkivan teatterityön keskuksessa toteutettiin Voimaa taiteesta -hanke, jonka tavoitteena oli kehittää soveltavan taiteen palveluita hyvinvointialan asiakastyöhön (Voimaa tait... 2012, 50). Hanke tarvitsi kuvallista materiaalia piloteistaan. Otin työn vastaan ja toimin kuvausprojektissa tuottajana ja toimittajana.

Voimaa taiteesta -hankkeelle tuottamani tuotannon toteutuminen mahdollisti kehitystyöni, jota tässä opinnäytetyössäni esittelen. Tutkimukseni muodoksi valitsin toimintatutkimuksen, sillä halusin ymmärtää ja kehittää projektiluontoisen tv-tuotantoryhmän henkistä hyvinvointia. Osana kyseistä kehitystyötä kokeilin pienimuotoisesti miten taiteelliset menetelmät voivat olla esimiehen apuna työryhmän henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Kohteeksi valitsin työryhmän henkisen hyvinvoinnin, sillä henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus, voivat vaikuttaa myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, ergonomiaan ja turvallisuuteen.

Samantapaista taiteellisten menetelmien soveltuvuutta esimiestyöhön tutkitaan tällä hetkellä myös TAIKA II -hankkeessa. Tavoite otettiin osaksi TAIKA -hankkeen jatkohanketta, sillä ensimmäisessä toteutusvaiheessa kävi ilmi, että esimiehet kaipaivat keinoja esimiestyöhönsä. (Taika 2011–2013 [www-sivut 19.11.2012](http://www.sivut.19.11.2012).)

Kehittämistyöhöni valitsin taiteellisista menetelmistä teatterin ja draaman menetelmät, sillä ne ovat minulle taiteellisista menetelmistä tutuimmat. Teatterin ja draaman eri menetelmiin olen saanut perehtyä Kuusiluodon lukion ilmaistutaidon kursseilla ja harrastajateattereissa. Viime vuosina olen saanut käyttää kyseisiä menetelmiä myös ryhmän ohjaajan roolissa Tampereen nuoren teatterin jäsenenä. Prosessin aikana otimme työryhmän toiveesta käyttöön myös kuvataiteen menetelmiä, kuten piirtämistä ja muovailua.

Kehitystyön aikana tein havaintoja ja kirjoitin ne päiväkirjan ja muistion muotoon sekä tallensin tapaamiset muistini tueksi. Laadullisina mittareina käytin havaintojani sekä keskusteluja työryhmäni kanssa. Alussa taustatietoni soveltavasta taiteesta ja työhyvin-

voinnista perustuivat pääasiassa keskusteluihin ja omiin havaintoihini. Kehitystyön aikana sain tietoa taiteen soveltamisesta Voimaa taiteesta -hankkeen tuottajilta ja ohjaajilta. Taustatietoja täydensin kehitystyön jälkeen kirjallisuudella sekä kyselyillä.

Mediassa kirjoitukset kertoivat pääasiassa vain elokuva- ja televisioalan työhyvinvoinnin negatiivisista puolista. Tein kyselyt televisioalan työntekijöille ja organisaatioiden työhyvinvoinnista vastaaville. Kyselyllä halusin ottaa selville pitivätkö mediassa esitetyt väitteet paikkansa. Tavoitteeni oli myös selvittää, miten televisioalalla toimivat itse näkivät työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen tarpeen. Rajasin tutkimuksen televisioalaan, sillä kehitystyöni tuotannossa tuotimme inserttejä Voimaa taiteesta -hankkeelle ja työskentely muistutti televisioalan projektiluontoisen tuotannon työskentelyä.

Opinnäytetyöni koostuu kaiken kaikkiaan viidestä luvusta. Toisessa luvussa esittelen kehitystyöni teoriapohjaa ja avaan hieman työhyvinvoinnin käsitteitä niin työyhteisön kuin yksilön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin esittelyssä keskityn henkiseen hyvinvointiin ja niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin työssä. Luvussa kolme esittelen teettämäni kyselyiden tuloksia ja teen niistä johtopäätöksiä. Luvussa neljä esittelen Voimaa taiteesta -kuvausprojektissa tehtyä työryhmän henkisen hyvinvoinnin kehitystyötä. Samalla käyn läpi taiteellisiin menetelmiin liittyviä käsitteitä. Viimeisessä viidennessä luvussa teen johtopäätökset edellä käsittelemistäni luvuista.

2 HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ

Työterveyslaitoksen julkaisussa Kämäräinen (2006, 11) määrittelee työhyvinvoinnin käsitteen hyvin yleisesti työn ja työpaikan ominaisuuksiin ja piirteisiin, jotka edistävät hyvinvointia ja pitävät sitä yllä. Henkinen hyvinvointi ilmenee tyytyväisyytenä elämään ja työhön, myönteisenä perusasenteena ja aktiivisuutena sekä oman itsensä hyväksymisenä. Työssä henkistä hyvinvointia tukee työ, joka tukee työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä sekä mahdollistaa työntekijän itsensä toteuttamisen ja kehittämisen. Työntekijän henkistä hyvinvointia tukee myös mahdollisuus sosiaalisen kanssakäymiseen ja työ, joka luo elämälle mielekkyyttä ja takaa taloudellisen turvan. Henkistä hyvinvointia voidaan parantaa työntekijän voimavaroja tukemalla sekä työyhteisöä, yhteistyötä ja työpaikan toimintatapoja parantamalla. (Riikonen 2006, 75.)

Työhyvinvoinnin käsite voidaan jakaa sen subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen sekä hyvinvoinnin objektiivisiin tekijöihin. Subjektiiviset tekijät jaetaan myönteisiin ulottuvuuksiin, kuten hyvinvointi ja työtyytyväisyys, ja kielteisiin ulottuvuuksiin, kuten työuupumus ja stressi. Näiden lisäksi on olemassa myös sosiaalinen ulottuvuus, jolloin hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen. (Mamia 2009, 21.)

Mamian (2009, 21) mainitsema sosiaalinen ulottuvuus on jäsenneilty Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Työsuojelun perusteet” näin:

Sosiaalista työympäristöä ovat muun muassa työn organisointi, osallistumisjärjestelmät, työilmapiiri, työpaikalla vallitsevat arvot ja normit, esimies-alaisuuhteet, hierarkiat, työntekijöiden väliset suhteet, ihmissuhteet, työ- ja toimintakulttuuri, työntekijöiden tasavertainen kohtelu sekä johtamistapa. (Kämäräinen, 2006,11.)

2.1 Työyhteisön henkinen hyvinvointi

Televisioalalla työyhteisö on hyvin elävä käsite. Monet televisioalalla toimivista tuotantoyhtiöistä toteuttavat projektiluontoisia tuotantoja, jolloin työsuhteet ovat pääasiassa määräaikaikaisia. Toiset työskentelevät suurissa organisaatioissa kuten esimerkiksi televisiokanavilla, joissa ydintyöryhmä voi työskennellä yhdessä vuosiakin. Tosin näissä suurissakin organisaatioissa tekniset työntekijät, kuten esimerkiksi kuvaajat ja äänittäjät, kiertävät useimmiten useammassa ohjelmassa. Tämän lisäksi kanavilla on myös työntekijöitä, jotka tekevät työtä freelancereina.

Televisio-alalla on paljon työntekijöitä kuten esimerkiksi leikkaajat, graafikot ja käsikirjoittajat, jotka tekevät suurimman osan varsinaisesta työstään yksin. Heidänkin kohdalla on työyhteisö kuitenkin läsnä monella tapaa, sillä myös he ovat tekemisessä vähintään ohjaajan, toimittajan ja tuottajan kanssa.

Televisioalalla esimiehenä toimii tuottaja. Tuottaja on taloudellinen, taiteellinen ja psykologinen johtaja, jonka työtoimenkuva on laaja ja määrittyy tuotantokohtaisesti. Tuottaja motivoi ja neuvottelee sekä pitää huolta siitä, että kaikki tekevät parhaansa ja tulevat toimeen keskenään. (Bertling, Rantala & Saksala 2007, 7.)

Televisioalalla työntekijät tekevät töitä tiimissä, millä tarkoitetaan työryhmää, joka on kerätty tietyn tehtävän äärelle ja jonka jäsenten on mahdollista suunnitella itse työtään ja päättää keskinäisestä työnjaosta (Riikonen 2006, 81). Tiimityö on asiantuntijatyötä (Rauramo 2004, 128), ja siksi se on sopiva työskentelymuoto juuri televisioalalla. Siinä on tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen tietää mikä on yhteinen päämäärä, arvot ja työtavat määritellään ja että jokaisen osaaminen kartoitetaan (Rauramo 2004, 129).

Hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön kriteereiksi Rauramo(2004, 127) esittelee kirjassaan ”Työhyvinvoinnin portaat” oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja niiden toteuttamisen; yhteiset arvot ja yrityskulttuurin; hyvän työilmapiirin; hyvät esimies-alaisuudet; yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmärtämisen; ura- ja kehitysmahdollisuudet; vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet; oikeudenmukaisen palkka- ja palkitsemispolitiikan; tiedonkulun ja -saannin; optimaalisen työkuormituksen; työn virikkeellisyyden sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen.

Riikonen (2006, 79) painottaa terveen työyhteisön tunnusmerkeiksi hyvin samankaltaisia asioita kuin Rauramo (2004, 127). Tarkennuksena edelliseen voisi kuitenkin mainita, että terveessä työyhteisössä puhutaan säännöllisesti työasioista avoimessa ilmapiirissä. Työyhteisön hyvinvointia edistää myös se, että positiivista palautetta annetaan; työyhteisö tukee toisiaan; työntekijällä on turva työsuhteen jatkumisesta sekä työntekijöiden työ on fyysisesti ja henkisesti turvallista. (Riikonen 2006, 79.)

Rauramo (2004, 125) määrittelee työilmapiirin organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työryhmän muodostaman kokonaisuuden summaksi. Hyvä ilmapiiri perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja avuliaisuuteen (Juuti & Vuorela 2002, 71). Huono työilmapiiri ilmenee muun muassa keskinäisenä kilpailuna ja salailuna, syyllisten etsimisenä, pinnaamisesta johtuvana heikkona työtuloksena ja siinä, että työtoverit eivät auta toisiaan (Riikonen 2006, 79).

Ristiriitoja voi syntyä esimiesten ja työntekijöiden välille tai työntekijöiden välille. Kyseessä voi olla arvovaltaristiriitoja tai ne voivat koskea työn tekemistä tai vastuunjakoa. (Riikonen 2006, 80.) Huonoa johtamistapa voi olla lisäämässä ristiriitatilanteita. Mutta oli johtamistapa kuinka hyvä tahansa, ristiriitoja ilmenee aina. Tärkeintä näissä tilanteissa on se, miten ne pyritään ratkaisemaan. Ristiriitoja ei kannata kokea pelkästään negatiivisena asiana, sillä ne parhaimmillaan lisäävät työntekijöiden perehtymistä asioihin ja kehittävät koko työyhteisöä. (Kangas 1998, 67.) Avoin keskustelu esimiehen ja työntekijöiden välillä on välttämätöntä, jotta ongelmakierteeltä välttyttäisiin (Riikonen 2006, 80). Jos asioista ei keskustella, syntyy väärinkäsityksiä. Ja juuri väärinkäsitykset ovat omiaan rakentamaan raja-aitoja ihmisten välille. (Juuti & Vuorela 2002, 72.)

2.2 Työntekijän henkinen hyvinvointi

Ihminen voi hyvin, kun hän jaksaa tehdä muutakin kuin mitä on pakko, on avoin ja kiinnostunut asioista, sietää kohtuullisen määrän vastoinkäymisiä ja hän hyväksyy itsensä (Ahola, Hakanen, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 12). Ahonen ja Ojala (2003, 30) esittävät, että henkinen hyvinvointi koostuu pitkälti omista arvoista, motiivista ja sisäisestä energiasta. Ne ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista. Aiemmat yhteiskunnan ja työelämän turvarakenteet ovat murtuneet, josta on seurannut, että ihmisten kannettava yhä enemmän vastuuta itsestään. Viime kädessä oma hyvinvointi lähtee omasta halusta, omista arvoista ja ihanteista. Työnantajan toimet edistää työhyvinvointia eivät vaikuta, jos työntekijällä ei itsellä ole halua vaalia omaa hyvinvointia. Jos henkinen hyvinvointi pettää, seuraa helposti pahoinvointia muillakin alueilla. (Ahonen & Ojala 2003, 30.) ”Henkinen hyvinvointi on kaiken perusta”, painottavat Ahonen ja Ojala (2003, 30).

Töissä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoa ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Ihmisen psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi eli terveys sekä hänen sosiaaliset kyvyt ja yhteistyöverkosto vaikuttavat kuitenkin siihen, miten hän pystyy hyödyntämään osaamistaan. Esimerkiksi useassa tutkimuksessa on todettu, että hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä viihtymiseen. (Ahonen & Ojala 2003, 31.) Psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja niihin kuhunkin liittyvät tekijät ovatkin monin tavoin yhteydessä toisiinsa (Juuti & Vuorela 2002, 65).

2.2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Työntekijän psyykkisiä voimavaroja ovat myönteinen perusasenne, hyvä itsetuntemus, ammatillinen pätevyys, vakaa itsetunto, tunneäly ja monipuolinen stressinhallinta (Ahola, Hakanen, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 15). Kehittämällä työtä ja osaamista voidaan kehittää myös työntekijän psyykkistä hyvinvointia, sillä arvostus perustuu työelämässä pitkälti osaamiseen ja ammattitaitoon. Arvostus luo turvallisuutta työelämässä. Turvallisuutta synnyttää myös luottamus siihen, että työ jatkuu. Joidenkin nuorten kohdalla usko omaan osaamiseen ja osaamisen markkina-arvoon luo turvallisuutta siinä määrin, että työn jatkuvuuden tuoma turvallisuus psyykkisen hyvinvoinnin luojana on

menettänyt merkitystä. Arvostus tukee myös sosiaalista hyvinvointia, sillä osaamisen perusteella työntekijä valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön. (Ahonen & Ojala 2003, 29–30.)

Cutlerin vuonna 2005 toimittamassa teoksessa ”Työn ilo. Onnellisuuden taito työssä.”, jossa Cutlerin ja Dalailaman keskustelevat työstä ja työhyvinvoinnista, Dalailama (2005, 100–101) nostaa työntekijän oman suhtautumisen tärkeimmäksi tekijäksi, joka vaikuttaa onnellisuuteen työssä. Cutler (2005, 101) tuo esille, että tutkimusten mukaan ihmisen alitajuiset asenteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työstä saatavaan täytty-mykseen. Suhtautumisen perusteella työntekijät voidaan jakaa karkeasti kolmeen ryhmään. Ensimmäiselle ryhmälle tärkeintä on työstä saatava taloudellinen hyöty. Heille palkka on tärkein motivaatio. Toiselle ryhmälle tärkeintä on ammatissa eteneminen. Heille keskeisintä ovat urakehitys, etenemismahdollisuudet, ylennykset ja ylemmille tasoille pääseminen. Ja kolmas ryhmä pitää työtään kutsumuksena. Heille ominaista on se, että he kokevat työnsä edistävän jotakin suurempaa etua ja työllään olevan todellista arvoa. (Cutler & Dalailama 2005, 101–106.)

Työhön suhtautumista voi muuttaa, sillä että löytää työstään jonkin suuremman merkityksen. Vaikka oman työpanoksen vaikutuksia ei aina voi löytää läheltä, merkitys voi löytyä suuremmasta mittakaavasta. Ja kun sen oivaltaa, voi kokea syvällisempää tyydytystä siitä, että työ edistää yleistä hyvää. (Cutler & Dalailama 2005, 117–118.) Cutler (2005, 124) lainaa Martin Seligmania ja esittää myös, että yksi tapa muuttaa työnsä kutsumukseksi, on tunnistaa omat vahvuutensa ja ottaa ne käyttöön.

Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, saavat työntekijät työstään enemmän. Bertling (2007, 45) esittää, että työn merkityksellisyys voi löytyä siitä, että nostetaan tuotteen ominaisuuksista esille niitä piirteitä, jotka erottavat tämän muista, esimerkiksi mikä tekee siitä merkityksellisen yleisölle. Myös uudella tekemisen tyylillä voidaan innostaa työryhmää, tosin tätä ei kannata tehdä väkisin, vaan työryhmää kuunnellen (Bertling 2007, 45).

Merkityksellisyyden lisäksi motivoitumista helpottaa, että kaikki työntekijät tuntevat päämäärän ja tietävät mikä heidän oma osuutensa on sen saavuttamisessa, toteaa Bertling (2007, 43). Myös Juuti (2006, 87) painottaa, että toiminta ilman päämääriä tai jos työstä ei seuraa ihmisen arvokkaana pitämiä seurauksia, muuttuu väkisin jopa inhot-

tavaksi toiminnaksi. Juuti (2006, 88) nostaa tärkeäksi esimiehen tehtäväksi päämäärän kirkastamisen ja kehottaa esimiestä etsimään noita päämääriä ja merkityksiä yhdessä työntekijöiden kanssa. Selkeät päämäärät tukevat työn imua ja ehkäisevät uupumusta. Työn imu on Hakasen (2011, 6) määrittelyn mukaan tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työstä.

Oman suhtautumisen lisäksi Dalailama (2005,100–101) nostaa tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta itsetuntemuksen, oman itsensä ymmärtämisen. Sillä, että ymmärtää omat voimavaransa, niin jaksamisen kuin osaamisenkin suhteen, on hyvin suuret vaikutukset työhyvinvointiin. Kun tuntee omat rajansa, tietää jo etukäteen onko annettu työtehtävä toteutettavissa annetussa ajassa. Esimies voi tukea työntekijän itsetuntemusta esimerkiksi antamalla palautetta. Juuti ja Vuorela (2002, 69) kirjoittavat, että ” - - palautteen saaminen auttaa korjaamaan omaa työskentelyä ja opettaa tarkastelemaan työtään uudella tavalla.”

Jos työ on ristiriidassa työntekijän suorituskyvyn kanssa, syntyy stressiä. Stressin oireita ovat mm. väsymys, päänsärky, vatsavaivat ja unettomuus. Työuupumus on seurausta pitkäaikaisesta stressistä. Työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Kun hallinta menetetään tai sitä ei saavuteta ja ihminen reagoi luovuttamalla ja lamaantumalla, on kyse loppuun palamisesta. Myös henkilökohtainen kriisi voi aiheuttaa loppuun palamisen. (Rauramo 2004, 66–68.)

2.2.2 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalisiin voimavaroihin kuuluvat perhe, ystävät sekä työyhteisö; pyrkimys rakentamaan vuorovaikutukseen sekä se, että on muitakin tärkeitä elämänalueita työn lisäksi (Ahola ym. 2009, 15).

Ihmisen itsetunto muodostuu suhteessa toisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Yhteisö on myös yksilön keskeinen voimanlähde ja hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsevät täyteen kukoistukseen. - - Ihminen on tunteva psykofyysinen olento ja siten työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. (Rauramo 2004, 122–123.)

Rakentavalla vuorovaikutuksella voi vaikuttaa niin omaan hyvinvointiin kuin koko työyhteisön ilmapiiriin pienilläkin asioilla. Tätä Dalailama kutsuu inhimilliseksi perusarvoksi, sitä että on hyvä, ystävällinen ihminen (2005, 44). Onnistunut vuorovaikutus vaatii avoimuutta. Aina ei ole helppo ymmärtää, miksi toinen toimii tietyllä tavalla. Jos toiselle ei anneta mahdollisuutta selittää tekonsa syitä, jäävät taustatekijät hämärän peittoon. (Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Haasteelliseksi työntekijä, erityisesti perheellinen, voi kokea muun elämän ja työn yhteensovittamisen. Tässä työpaikka voi tulla työntekijää vastaan muun muassa järjestämällä työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihinsa tai työmääräänsä. Dalailama (2005, 148) painottaa, että jos on mahdollista, kannattaa valita sellainen työ, jossa aikaa riittää myös perheelle, vaikka siinä saisi pienempää palkkaa.

2.2.3 Fyysinen hyvinvointi

Yksilön fyysisiin voimavaroihin kuuluu hyvä fyysinen kunto (Ahola ym. 2009, 15). Fyysistä kuntoaan voi jokainen parantaa riittävällä levolla, liikunnalla ja rentoutumisella (Ahola ym. 2009, 39). Rasittuminen työssä on normaalia, jos se levon ansiosta poistuu (Riikonen 2006, 84). Tehokkainta työskentely onkin silloin kun työntekijä kykenee tekemään työnsä rentoutuneena eli rentoutumaan työn lomassa (Rauramo 2004, 69). Tämä voi kuitenkin olla haastavaa etenkin televisioalalla, jossa työn tahti voi olla erittäin kiireinen.

Työpaikalla riittävän levon määrään voi myös vaikuttaa tauotuksen rytmittämällä sekä sillä mitä tauon aikana tekee. Taukojen aikana kannattaakin tehdä melko vastakkaista kuin mitä työn aikana tekee. (Ahola ym. 2009, 58–59.) Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä on hyvä olla omassa rauhassa sen sijaan, että juttelee työkavereiden kanssa. Riittävän palautumisen mahdollistaa myös riittävä uni. Unen tarve on vaihtelevaa, mutta sijoittuu aikuisella kuuden ja yhdeksän tunnin väliin. Suomalaiset nukkuvat nykyään liian vähän, sillä unihäiriöistä kärsivät jopa neljännes suomalaista. Kaiken lisäksi unihäiriöt ovat usein työperäisiä. Syyt liian vähäiseen uneen ovat usein ylityöt tai poikkeavat työajat. (Rauramo 2004, 52.)

Myös ruokailu vaikuttaa työhyvinvointiin. Aki Kaurismäki (Voicen www-sivut 3.9.2011) toteaa, että ”Pahin virhe mitä elokuvantekijä voi tehdä on säästää niin sanotusta cateringistä eli ruokailusta.” - - ”Vihaisella työryhmällä ei tee mitään.” Ruokailulla on myös ravinnon saannin lisäksi levon ja virkistykseen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpidon kannalta tärkeä merkitys (Rauramo, 2004, 51).

Liikunnalla on todella merkittävä vaikutus terveyteen ja työkykyyn. Mitä staattisempaa työ on, sitä tärkeämpää on monipuolinen liikunta (Rauramo 2004, 54). Työpaikoilla tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että säännöllisen liikunnan aloittaneilla työntekijöillä on mieliala ja itsetunto parantunut liikunnan laiminlyöneisiin verrattuna. Masentuneisuus ja jännittyneisyys ovat vähentyneet. Myös henkiset voimavarat työssä lisääntyvät ja kyky kohdata työn haasteet. (Ahola ym. 2009, 51.)

2.3 Lailliset määräykset liittyen työhyvinvointiin

Työorganisaatiolla on lailliset määräyksensä työhyvinvointiin liittyen. Henkinen hyvinvointi on osa työturvallisuuslain määrittelemä työsuojelua. (Kämäräinen 2006, 32.) Kämäräinen (2006, 32) kirjoittaa, että henkisen työsuojelun velvoitteisiin katsotaan kuuluvan kaikkien työnantajan työpaikkojen vaarojen selvitys ja arvioiminen. Vaaroihin kuuluvat tilanteet, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta, kuten esimerkiksi työssä jaksamisen ongelmat, väkivallan uhka työssä sekä yksin työskentelemisen turvallisuus (Kämäräinen 2006, 32). Työturvallisuuslain mukaan on työnantajan tehtävänä puuttua myös terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla kuten uhkailuun, pelotteluun, pilkkaamiseen, vihjailuun, vähättelyyn, sukupuoliseen ahdisteluun tai syrjintään. Yleensä häirinnän katsotaan olevan jatkuvaa ja systemaattista, mutta ”kämpälöinti” katsotaan lainvastaiseksi häirinnäksi välittömästi. (Rauramo 2004, 92.)

Yleisradiolla tuottajan vastuu työsuojelusta on määritelty niin, että tuottajan vastuulla on huolehtia, että työntekijä tietää riittävässä määrin työhönsä, työtilaan, työympäristönsä ja työoloihinsa liittyvät haitta- ja vaaratekijät. Tämän lisäksi työntekijän tulee saada tieto milloin haitta- tai vaaratekijöitä ei voida poistaa sekä arviointi niiden merkityksestä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Työntekijälle annetaan myös tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä perehdytetään työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja

tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön ja niiden turvallisiin työtapoihin. (Inkilä 2007, 137.)

Jos tuotannossa tapahtuu esimerkiksi työtaturma tai rike työsuojelutarkastuksen yhteydessä, voi työnantaja joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työnantaja tai hänen edustajanaan toimiva tuottaja voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, jos hän tahallaan tai huolimattomuuttaan laiminlyö turvallisuuslaissa säädetyn tarkastuksen suorittamisen; selvityksen tai suunnitelman tekemisen; suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen; työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen; koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai tämän lain nähtävänä pitämisen. (Inkilä 2007, 138.)

2.3.1 Palkka

Suomessa ei ole lakia, joka määrittäisi minimipalkan. Jos organisaatio kuuluu työnantajaliittoon, on se velvollinen noudattamaan alakohtaisen työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 8.10.2012.) Koivisto (2012, 11) nosti artikkelissaan elokuva- ja televisioalan yhdeksi ristiriidaksi sen, että vain harvat elokuva- ja televisioalan organisaatiot kuuluvat työnantajaliittoon. Ja koska televisioalalla ei ole vahvistettua yleissitovaa työehtosopimusta, ei työnantajaliittoon kuulumaton organisaatio ole velvollinen maksamaan esimerkiksi Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n, Palvelualojen työnantajien Elokuva-alan Työnantajayhdistyksen ja Suomen Journalisti liitto ry:n elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen minimipalkkoja.

Jos työnantajan toimialalla ei ole solmittu työehtosopimuksia, määräytyy palkka sen mukaan kuin se on sovittu työsopimukseen. Jos palkasta ei ole sovittu, on työnantaja velvollinen maksamaan työsopimuslain mukaan tavanomainen ja kohtuullinen palkka. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 8.10.2012.)

SET (Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liitto) teetti jäsenilleen työsuhdekyselyn, jonka vastaajista 54 % oli tv-tuotannossa töissä. SET:in teettämä työsuhdekysely tukee sitä käsitystä, että televisioalan palkka-asioissa olisi toivomisen varaa. Yleisimmiksi

TES -rikkomuksiksi nousivat mm. ylityökorvausten maksamattomuus 24 %, palkka alle TES:n 21 % ja lomakorvausten maksamattomuus 17 %. (Saveljeff 2012, 22–21.)

2.3.2 Työaika

Työssään esimiehellä on vastuu siitä, että työajat ovat laillisia. Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehen on suunniteltava tuotannon työajat työaikalain mukaan: Säännöllisen työn on oltava 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Säännöllisistä työajoista voidaan poiketa, mutta vain laissa säädetyin tavoin joko työehtosopimuksin tai työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella. Ylitöitä saa teettää, mutta vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Ylitöistä työnantajan on maksettava lain määrittelemät korvaukset. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että ylityö pidetään vapaana säännöllisenä työaikana. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 1.10.2012.)

3 KYSELYT TYÖHYVINVOINNISTA

3.1 Lähtökohdat ja tavoitteet

Teetin kaksi kyselyä, toisen televisioalalla toimiville työntekijöille ja toisen televisioalan organisaatioissa työhyvinvoinnista vastaaville. Koska minun ei ollut mahdollista lähettää kyselyitä kaikille Suomen televisioalan organisaatiolle ja televisioalan työntekijöille, valitsin perusjoukoista satunnaisesti valitut otokset, kuitenkin niin, että otoksissa oli mukana erikokoisia televisioalan organisaatioita. Satunnaisiin otoksiin päädyin siksi, että minun olisi mahdollista tehdä yleistyksiä koko perusjoukosta (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 110). Tästä syystä en myöskään rajannut perusjoukosta pois televisioalan suuria organisaatioita, kuten esimerkiksi kanavia, sillä halusin saada mahdollisimman kattavaa tietoa televisioalan työhyvinvoinnista ja sen edistämiskeinoista. Tiedot televisioalan organisaatioista keräsin pääosin Suomen elokuvasäätiön [www-sivuilta](#), johon on koostettu lista suomalaisista elokuva- ja televisioalan tuotantoyhtiöistä. Suomen elokuvasäätiön sivuilta keräsin summittaisesti tuotantoyhtiöitä, jotka määrittivät toimialakseen television. Tämän jälkeen lisäsin otantaan myös suomalaisia televisiokanavia.

Tavoitteeni oli pienimuotoisella kyselyllä selvittää televisioalalla toimivien näkemyksiä henkisestä hyvinvoinnista työssä, ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Halusin myös tutkia oliko havainnoistani sekä mediassa käydystä keskustelusta jäänyt ulkopuolelle tärkeitä teemoja liittyen televisioalan työhyvinvointiin. Mediassa käyty keskustelu on painottanut televisioalan työhyvinvoinnin ongelmakohtia, jolloin muun muassa työkuluttuurin ja työhyvinvoinnin onnistumiset ovat jääneet keskustelun ulkopuolelle.

3.2 Kyselyn toteutus

Keräsin tietoa Internetissä täytettävällä lomakkeella, sillä se on helpoin ja nopein tapa vastata. Toteutin kyselyn 19.–26.9.2012. Tein kaksi kyselyä: Organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaavalle työntekijälle sekä organisaation muille työntekijöille. Lähetin kyselyiden linkit saatekirjeineen sähköpostitse 48 organisaatiolle, jotka määrittivät toi-

mialakseen televisioalan. Pyysin organisaation vastaavia tuottajia lähettämään viestit eteenpäin työntekijöilleen sekä organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaavalle. Tämän lisäksi laitoin kyselyiden linkit saatekirjeineen Facebookin ”TV-friikuille töitä” -ryhmään. Rajasin kyselyn kysymyksillä aiheen televisioalaan sekä henkiseen hyvinvointiin työssä. Koska henkinen hyvinvointi työssä ja sen tekijät voidaan tulkita monella tavalla, laitoin selvennyksiä ja esimerkkejä vastausohjeisiin. Vastausaikaa kyselyyn oli viikko.

Vaikka kyselyssä suositaan yleensä suljettuja kysymyksiä tulosten tilastoimisen helpottamiseksi (Moilanen ym. 2009, 108), päädyin käyttämään myös avoimia kysymyksiä, sillä koin, että vastauksista olisi voinut jäädä pois sellaisia asioita, joita en olisi osannut ottaa vastausvaihtoehdoissa huomioon. Tärkeää eivät olleet niinkään tilastolliset tiedot, vaan uusi tieto televisioalan työhyvinvoinnista.

Organisaatiosta työhyvinvoinnista vastaavilta vastauksia tuli yhteensä neljä, joista yksi oli freelanceryrittäjä. Työntekijöiltä vastauksia tuli yhteensä 39, joista yksi vastaaja oli lähettänyt vastauksensa vahingossa kahteen kertaan. Vastausprosenttia on mahdotonta arvioida, sillä en tiedä tarkalleen, kuinka monta ihmistä kyselyni tavoitti.

Organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaavalle teettämässäni kyselyssä (Liite 1) kysymyksiä oli kaikkiaan 12, joista yksi oli suljettu kysymys. Kysely on jaettavissa taustatietoihin ja työhyvinvointiin. Työnantajaliittoon kuulumisesta kysyin, koska mm. työnantajaliittoon kuulumisen voi vaikuttaa organisaation työhyvinvointiin. Esimerkiksi Koivisto (2012) tuo Kouvolan Sanomiin kirjoittamassaan artikkelissa esille, että vain harva elokuva- ja televisioalan tuotantoyhtiö kuuluu työnantajaliittoon. Artikkelissa (Koivisto 2012) esitetään, että työnantajaliittoon kuulumisen voisi olla edistämässä elokuva- ja televisioalan työhyvinvointia. Lopuksi kysyin myös onko televisioalan organisaatioissa käytetty soveltavan taiteen menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tämä siksi, että saisin käsitystä siitä, miten yleistä taiteellisten menetelmien käyttö on tällä hetkellä Suomen televisioalan organisaatioissa.

Työntekijöille suunnatussa kyselyssä (Liite 2) kysymyksiä oli yhteensä 14:sta, joista kolme oli suljettua kysymystä ja 11 avointa kysymystä. Työntekijöille suunnatussa kyselyssä kartoitin alussa vastaajien taustoja. Taustatietojen jälkeen kysymyksissä siirryt-

tiin työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kysymyksillä pyrin mahdollisimman laajasti saamaan selville, miten työntekijät kokivat henkisen hyvinvoinnin töissä työyhteisö- ja yksilötasolla sekä kuinka he kokivat, että organisaatioissa, joissa he ovat työskennelleet, on pyritty ylläpitämään ja edistämään henkistä hyvinvointia työssä. Myös työntekijöiltä kysyin, ovatko he olleet organisaation järjestämässä työnohjauksessa, jossa on käytetty taiteellisia menetelmiä.

3.3 Tutkimuksen aineistoanalyysi

Kyselyiden vastauksista osa on määrällistä eli kvantitatiivista tietoa, mutta suurin osa laadullista, sillä suurin osa kysymyksistä oli avoimia (Moilanen ym. 2009, 119). Koska kyselyiden tavoitteena oli saada käsitys televisioalan työyhteisöjen henkisen hyvinvoinnin edistävästä ja heikentävästä tekijöistä ja näkökulmista, pyrin materiaalin analysoinnissa selkeyttämään ja tiivistämään tietoa saaduista vastauksista. Tiivistin tietoa erityisesti työntekijöille suunnatun kyselyn vastauksista, sillä tietoa oli enemmän kuin organisaation työhyvinvoinnista vastaaville suunnatussa kyselyssä. Tiivistämistä tein tunnistamalla vastauksista yhteisiä piirteitä ja nimittäjiä (Moilanen ym. 2009, 124).

3.4 Organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaavalle teetetyn kyselyn tulokset

Organisaatioiden vastaajat olivat kaikki televisioalalta ja yritysmuodoiksi vastattiin osakeyhtiö sekä toiminimi. Vastaajista kaksi oli vastuussa koko organisaationsa työntekijöiden hyvinvoinnista, yksi alaistensa työhyvinvoinnista ja toiminimellä toimiva oli vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Toiminimellä toimivan vastauksia en ota tässä tutkimuksessa huomioon, koska vastaaja ei ole vastuussa työyhteisönsä työhyvinvoinnista.

Koska vastauksia tuli organisaation työhyvinvoinnista vastaaville suunnatusta kyselystä vain kolme, ei niistä voida tehdä yleistyksiä sen perusjoukosta. Vastaukset antavat kuitenkin käsityksen televisioalalla toimivien organisaatioiden työhyvinvoinnin tilasta sekä edistämisen- ja ylläpitämiskeinoista. Kyselyn vastaukset tukevat myös työntekijöiden ky-

selyssä tulleita vastauksia sekä nostavat esille aiheita televisioalan työhyvinvoinnista, joita ei aikaisemmin ole käsitelty esimerkiksi mediassa.

Työhyvinvoinnista vastaavilta tulleissa vastauksista kävi ilmi televisioalan eri työsuhteiden laaja kirjo. Työsuhteet nimettiin vakituiseksi, määräaikaiseksi, toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi, tuntityöntekijäksi ja freelanceriksi. Työntekijöiden määrät organisaatioissa vaihtelivat 30:stä noin 3500:n. Organisaatioista yksi vastasi, että kuului työntajaliittoon. Toinen vastasi, että ei ollut mukana näissä päätöksissä ja kolmas, että ”mahdollisesti, en muista”.

Työkulttuuria vastaajat kuvasivat siten, että työntekijät ovat työhön sitoutuneita ja laatuun satsaavia. Eräs vastaajista toi myös esille, että vakituiset työsuhteet ovat vähentyneet ja että freelancereiden palkkaaminen on tavallista. Vastaaja esitti, että vakituisia ei palkata, koska työ on projektiluontoista ja asiakkaat eivät sitoudu pitkiksi ajoiksi.

Organisaation työntekijöiden työkyky arvioitiin suhteellisen hyväksi asteikolla 1-5. Yksi arvioi se olevan 3 ja kaksi arvioi sen olevan 4. Hyvän työyhteisön henkisen hyvinvoinnin puolesta organisaatiossa puhuivat mm. vähäiset poissaolot, pieni työntekijöiden vaihtuvuus, pitkät työsuhteet ja hyvä työilmapiiri. Kaikissa kolmen organisaation vastauksissa nousi työhyvinvoinnin ylläpito- ja edistämiskeinoiksi työterveyshuolto sekä vapaa-ajan virkistystoiminnan tukeminen. Näiden lisäksi vastauksissa kävi ilmi, että organisaatioissa on esimieskoulutusta; työntekijöiden osaamista ja kehittymistä tuetaan; pidetään kehityskeskusteluita, työhyvinvointikyselyitä ja työelämänkehittämispäiviä; mahdollistetaan työnkiertoa halukkaille sekä järjestetään työsuojelu- ja luottamusmies-toimintaa. Eräs vastaajista halusi painottaa, että heillä työhyvinvointia edistetään ja ylläpidetään myös sillä, että pidetään kiinni työehtosopimuksen mukaisista työvuoroista.

Työntekijöidensä työhyvinvoinnin riskitekijöiksi organisaatioissaan työhyvinvoinnista vastaavat esimiehet nostivat esille tiiviin työtahdin, jatkuva kehittyminen ja muutokset työmenetelmissä ja työvälineissä, epäsäännölliset työajat, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeuden, vähäiset rahalliset- ja henkilöstöresurssit, vaikeus saada työntekijät yhteen paikkaan samaan aikaan sekä alan yleinen epävarmuus liittyen muun muassa tulevaan ja työnsaantiin.

Työhyvinvoinnin riskitekijöitä pyritään organisaatioissa parantamaan samoin tavoin kuin hyvinvointia pyritään edistämään ja ylläpitämään. Näiden keinojen lisäksi vastattiin, että työhyvinvoinnista vastaava esimies pyrkii varaamaan vuorojärjestelyillä tarpeeksi lepoaikaa, kannustaa huolehtimaan työntekijöitä omasta kunnostaan sekä tarttuu ongelmiin välittömästi. Taiteellisten menetelmien käyttöä työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi ei ole käytetty organisaatiossa vastaajien tietojen mukaan.

3.5 Työntekijöille teetetyn kyselyn tulokset

Alussa käyn läpi vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen käsittelen televisioalan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät vastaukset yhteisten nimittäjien ja tekijöiden avulla.

3.5.1 Työntekijöiden työolosuhteet

Kyselyyn vastasi 38 televisioalan työntekijää. Vastaajista 61 % prosenttia olivat naisia ja 39 % miehiä. Vastaajien iät vaihtelivat 21:stä 51:teen, keskiarvo oli 30 vuotta. Kaikilla vastaajilla oli työtään vastaava koulutus. 61,5 % vastaajista oli valmistunut ammattikorkeakoulusta, nimikkeillä medianomi, kulttuuri- tai mediatuottaja. Vastaajien joukossa oli myös media-assistentteja, opistokoulutusta saaneita, yliopistosta valmistunut sekä ulkomailta alan koulusta valmistuneita. Kaksi vastaajista oli vielä opiskelijoita.

Työkokemusta vastaajilla oli erilaisista televisiotuotannoista. Vastaajien työnimikkeitä ovat tai ovat olleet leikkaaja, leikkausassistentti, editoija, koostaja, tuotantopäällikkö, tuotantoassistentti, tuotantokoordinaattori, kuvaussihteeri, ohjaaja, kuvaaja, kameramies, robottikameraoperoija, valomies, grippe, kamera-assistentti, mediatoimittaja, toimittaja, rekvisitööri, kuvamiksaaja, harjoittelija, apulaisohjaaja, runneri, äänittäjä, ääniasistentti, äänitarkkailija, säveltäjä ja käsikirjoittaja.

Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä työskentelivät tai olivat työskennelleet määräaikaissä työsuhteissa, vain muutama oli vakituksessa työsuhteessa. Kyselyn vastaajat olivat työskennelleet hyvin erikokoisissa tuotantoyrityksissä. Tuotantojen työntekijöiden

kijöiden määrät vaihtelivat 3–5 hengen eng-ryhmistä 100 hengen ryhmiin. Työsuhteiden kestot vaihtelivat päivästä vuosiin.

Kolme kyselyyn vastanneista työntekijöistä koki määräaikaisen ja vakituisten työntekijöiden yhteistyön negatiiviseksi työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta. Koettiin, että määräaikaiset saavat ongelmatilanteissa syyt niskoillensa, ylimääräiset työt teetetään määräaikaisilla työntekijöillä ja että määräaikainen työntekijä jätetään muun työyhteisön ulkopuolelle.

Työn määräaikaisuus aiheuttaa joissakin työntekijöissä turvattomuutta tulevaisuuden suhteen. Monet freelancerina toimivista työntekijöistä kuvaavat arkea stressaavana. Kaikki työtarjoukset täytyy ottaa vastaan, ja muuta elämää on vaikea suunnitella, kun siinä ei ole säännöllisyyttä ja aikaa ei ole perheelle, harrastuksille tai pahimmillaan edes nukkumiselle.

Friikkuna töitä joutuu tekemään päällekkäin (koska epävarmuus jäyttää aina, eikä millekään työlle uskalla sanoa ei), mikä johtaa siihen, että aikaa vapaa-aikaan, ystäviin, harrastuksiin tai nukkumiseen ei ole. Monta vuotta samanlaista putkeen, niin väkisinkin tajuaa palaneensa loppuun. Mutta hellittää ei voi, koska nuoremmat kärkkyvät koko ajan kintereillä. - (Nainen, 37.)

Eräs vastaajista koki vakituisena työntekijänä olevansa onnekaassa tilanteessa muihin kollegoihinsa nähden.

Yrittäjä/freelancer-tyyppisessä, alalla "normaalissa" tilanteessa olin jatkuvasti suurien paineiden alla johtuen ihan siitä, että minkäänlaista jatkumoa oli käytännössä mahdoton saada aikaiseksi. - - Tällä hetkellä, kun olen vakituksessa työsuhteessa ja sikäli myös ymmärtääkseni onnekkassa erityisasemassa moniin kollegoihin nähden, voin oikeasti keskittyä siihen mitä teen ja kehittyä ammatissani. (Mies, 31.)

Työntekijöistä osa oli työskennellyt niin pienille kuin suurillekin organisaatioille. Työnantajina näitä ei voi suoraan verrata toisiinsa, sillä esimerkiksi suurimmilla organisaatioilla, kuten kanavilla, ovat työhyvinvointiin liittyvät asiat todennäköisesti paremmalla mallilla muun muassa tiukempien lainmääräysten vuoksi. Toki myös suurimmissa organisaatioissa on havaittavissa kiirettä ja siitä seurauksena stressiä, resurssien niukkuutta sekä jatkuvan kehityksen ja muutoksen aiheuttamia haasteita.

Ylellä arvot ja normit ovat paremmin kohdallaan. Vaikka sielläkin työuupumus on suuri (etenkin vanhemmalla polvella) ja nuorilla on jatkuva pelko milloin yt:t vievät heidän työpaikkansa, niin silti työt pyritään tekemään laadukkaasti. Etenkin nuoremmilla on vielä kunnianhimoa. (Nainen, 32.)

Ylellä työhyvinvointi toimii huomattavasti paremmin kuin tuotantoyhtiöissä. Siellä esimiehillä on aikaa työntekijöille. On viikottaisia palavereita ja keskustelu toimii esimiesten ja työntekijöiden välillä.

Henkinen työhyvinvointi on aika kaukana ainakin realitya tekevissä tuotantoyhtiöissä. (Nainen, 32.)

Työkulttuuri riippuu täysin työpaikasta. Isoissa tuotantoyhtiöissä työkulttuuri on arvostettua, normit ja arvot ovat kohdillaan ja on ns. selkeä linja hoitaa asiat. Pienissä tuotantoyhtiöissä on usein harmillisen paljon "velttoja" omistajia, joten asiat saatetaan hoitaa erittäin hapuilevasti. Tämän vuoksi palkanmaksukin on tasaisempaa/varmempaa isoilta tuotantoyhtiöiltä kun taas pieniltä tuotantoyhtiöiltä palkkaa saattaa joutua kyselymään ja tiedustelemaan useita kuukausia tehdyn työn jälkeen. (Mies, 24.)

3.5.2 Työkulttuuri

Hautaniemi (2009, 156) käyttää apunaan Wilderomin ja Van der Bergin (2004) sekä Alvessonin (2002) kirjoituksia ja määrittelee työpaikan kulttuurin rakentuvan yrityksen arkikäytännöistä.

Työyhteisökulttuuri on rakentunut sosiaalisesti ja muodostaa perustan koko työyhteisön toiminnalle. Kulttuuri ilmentää työyhteisön arvoja, jotka luovat jäsenten yhteisesti hyväksymän käsityksen siitä, mikä organisaation tehtävä ja miten organisaatiossa tulee käyttäytyä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 64–65.)

Työkulttuurin liittyvissä vastauksissa nousevat esille liian pitkät työpäivät; ongelmat liittyen ylityökorvauksiin; pelko, että jos tekee virheen tai jos ottaa ongelmakohdat esille, ei saa töitä sekä työkulttuurin, joka suosii itsensä uupumukseen asti uurastavia työntekijöitä. Tämän lisäksi televisioalan työkulttuurin piirteiksi nousivat vastauksissa kova kilpailu töistä, se ettei työntekijöitä arvosteta, jatkuva kiire ja harjoittelijoiden riistämisen.

Alalla pärjäävät ne jotka ovat sukkelia sanaseppoja, karismaattisia ja/tai uskomattomia työnarkomaaneja. Hyvän tyypin maineella pärjää pitkälle. Paineet ovat kovat, mutta eivät ylivoimaisen kovat jos työympäristö ja ajankäyttö on budjetoitu realistisesti. (Nainen, 27.)

Pahimmillaan: Ylisuorittava. Erittäin kilpaileva. Joustamaton. Uuvuttava. Parhaimmillaan: Innostava. Luova. Eteenpäinpyrkivä. (Nainen, 31.)

Teettämissäni kyselyiden vastauksissa esille nousi myös positiivisia televisioalan työ-
kulttuurin osa-alueita. Parhaimmillaan televisioalan työntekijät tekevät työtään intohi-
molla, rakkaudesta ammattiin ja työmoraali on korkea. Organisaatiossa työntekijöitä
kohdellaan hyvin, työ tuntuu merkitykselliseltä ja työkaverit ovat rentoja. Paineita ja
kiirettä siedetään, kunhan työilmapiiri, työympäristö ja ajankäyttö on suunniteltu realis-
tisiksi.

Monet tekevät tätä työtä sydämestään. Työ tehdään kovalla moraalilla ja yleisesti voisin ajatella että suurin osa alan ihmisistä tekee työtään täysillä ja täydellä sydämellä.

Arvot ovat mielestäni kohdallaan, asioista puhutaan yhdessä, kukaan ei jyrää ja päätökset perustellaan.

Toisista pidetään huolta ja heitä tuetaan mikäli siihen on tarvetta. (Nainen, 31.)

Niissä tuotannoissa missä olen ollut mukana on työkuulttuuriin kuulunut hyvä ja rehellinen meininki. Tehdään duunit kunnolla eikä stressata liikoa. - - (Mies, 29.)

Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei työkuulttuuria voi yleistää koko alaa kattavaksi työ-
kuulttuuriksi, työkuulttuuri on organisaatiokohtaista, ellei jopa osasto- ja projektikohtaista.

Tuntumani mukaan tekijöitä on todella erilaisia, eri motiiveilla, erilaisilla arvostuksilla ja eri ammattitaidon tasolla. Pitäisi löytää ne, jotka ajattelevat samoin kuin itse. (Nainen, 35.)

Muutama kyselyyn vastanneista työntekijöistä olivat sitä mieltä, ettei muutosta tapahdu,
jollei oteta epäkohtia esille. 32-vuotias naishenkilö kiteytti asian näin:” - - jos jokin asia
vaivaa, otan sen puheeksi. Vaikenemalla ei tule kehitystä.” Toinen vastaajista kuvasti
tilannetta näin:

Usein pahoinvointi liittyy mielestäni siihen että ihmiset eivät avaa suutaan. Monesti epäkohdista mussutetaan keskenään eikä oikeasti puhuta niille ihmisille, jotka asioihin voisi vaikuttaa. (Nainen, 31.)

Sen lisäksi, että jokainen voi kehittää työkuulttuuria omilla valinnoillaan ja tuomalla
epäkohtia esille, voi työntekijä liittyä ammattiliittoon. Ammattiliitto tukee ja auttaa jä-
seniään muun muassa erilaisissa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vastaajista 50 %

kuului johonkin alansa jäsenliittoon. Apua työntekijät ovat saaneet liitoilta muun muassa palkka- ja työsopimusasioissa, työtunti- ja ylityöasioissa sekä henkistä tukea. 26-vuotias mieshenkilö kirjoitti, että kuului liittoon, mutta erosi, koska ”- - Työnantaja ei allekirjoita sopimusta jossa on maininta ’tämä työsopimus noudattaa TEME ehtoja’.”

3.5.3 Työyhteisön henkinen hyvinvointi

Kyselyn työpaikan henkiseen hyvinvointiin liittyvissä vastauksissa nousivat erityisesti esille sellaiset aiheet kuten ilmapiiri työyhteisössä, työn merkityksellisyys, vaikutus mahdollisuus, työn haastavuuden tasapaino, harjoittelijoiden hyväksikäyttö, esimies-alaisuus, tiedonkulku ja -saanti, organisointi, palkka ja palkitseminen, työajat ja palaute.

Työntekijöiden vastauksissa monet työyhteisön henkisestä hyvinvointiin liittyvistä osaluista liittyivät esimies- ja alaisuuteeseen sekä esimiehen tuotannossa tekemiin valintoihin, kuten esimerkiksi palkkaan ja palautteeseen.

Työhyvinvointi toteutuu yleensä hyvin silloin kun esimies/esimiehet ovat perillä siitä mitä pyytävät tekemään, eli ei pyydetä liikoja mutta annetaan myös mahdollisuus näyttää omat taitonsa. (Mies, 22.)

Huonosti jäsenelty ja annettu palaute, loputtomasti venyneet työajat, kiireä ilmapiiri, "pompottaminen", jatkuva negatiivinen palaute, jatkuvasti tekemisiini puuttuminen, auktoriteetin puute, myöhässä maksetut palkat, väheksyntä, huonosti aikataulutettu työaika, epäselvät työnjaot, pikkuasioita nillittäminen... tässä muutama seikka joiden vuoksi olen ollut pari kertaa todella lähellä työuupumusta. (Nainen, 32.)

Kangas (1998, 10) kirjoittaa, että hyvin yksinkertaisesti määriteltynä johtaminen on vaikuttamista. Kangas (1998, 10) jatkaa, että johtaminen on taitoa ja tahtoa työskennellä organisaationsa tavoitteiden saavuttamiseksi ja saada työntekijät mukaan. Johtajuus on myös taitoa käyttää voimavaroja tehokkaasti hyväksi sekä eri osapuolten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Kangas 1998, 10.)

Hyvä johtaminen liittyy työhyvinvointiin. Sen sijaan, piittaamaton, kylmäkiskoinen tai liian ankara johtamisote aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä. - - Tutkimusten mukaan johtamisella on keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää monilla eri tavoilla. Kai-

kille onnistuneille työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistavoille on kuitenkin yhteistä, että johtamisella on niissä keskeinen rooli. (Juuti 2006, 77–83.)

3.5.4 Psykkinen hyvinvointi

Työkyvykseen työntekijät (N=39) arvioivat seuraavalla asteikolla 1-5: 11 % 2, 34 % 3, 26 % 4 ja 29 % 5. Kyselyssä televisioalan työntekijöistä 13 % sanoi tekevänsä työtä pelkän palkan vuoksi, 40 % piti työtään mahdollisuutena edetä urallaan ja 47 % piti työtään kutsumuksena. Tulokset tukevat käsitystä, että televisioalan työntekijät ovat innostuneita ja omistautuneita työlleen.

Vastauksissa oli kuultavissa halu haastaa itseään ja kehittyä. Koettiin, että on kannustavaa, kun työtehtävät haastavat omaa osaamista ja annetaan mahdollisuus näyttää omat taitonsa. Vastaajille oli kuitenkin tärkeää, että haastavuus on tasapainossa osaamisen kanssa eikä esimies vaadi liikaa.

Muutama projekti, jossa vastuuta ja luottamusta on annettu alusta saakka toiveideni mukaan, tai jopa enemmän ja jotka ovat sittemmin menneet putkeen, ovat nostattaneet työhyvinvointia pitkäksi aikaa. (Nainen, 31.)

Vastaajat toivoivat, että haasteen kasvaessa myös palkkio olisi työn haastavuuden kanssa tasapainossa. Muutama vastaajista koki, ettei palkka ollut tasapainossa työn haastavuuden kanssa. Myös myöhässä maksetut palkat närkästyttivät. Tuottajan vastuulla onkin katsoa, että jokainen työryhmän jäsen saa oikeudenmukaisen palkkion tekemästään työstä. Jos palkkaa maksetaan liian vähän, voi työntekijä kokea, ettei häntä arvosteta.

Palkkaneuvotteluiden käyminen on raskasta, kun aluksi lähes poikkeuksetta tuottajat tarjoavat todella surkeaa palkkaa, jolla pitäisi venyä jatkuviin ylitiöihin ja joustoihin. Huono palkka yleensäkin on seikka, joka vaikuttaa motivaatioon (negatiivisesti). (Nainen, 33.)

Henkistä pahoinvointia vastaajien keskuudessa aiheutti ylitiöihin liittyvät epäkohdat. Joissakin tapauksissa ylityöt jouduttiin pitämään vapaana sen sijaan, että niistä olisi maksettu rahallinen korvaus. Tämä on täysin sallittua, jos työntekijä ja esimies näin yhdessä sopivat. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että työntekijät kokivat, ettei heillä ole ollut

muuta vaihtoehtoa kuin suostua työnantajan pyyntöihin. Kenties taustalla on se, ettei uskalleta vastustaa esimiehen pyyntöjä, koska pelätään työn menettämistä. Vastaajien keskuudessa pahoinvointia aiheutti myös se, ettei ylitöitä hyväksytetty työntekijöillä, vaan niiden tekemistä pidettiin itsestäänselvyytenä. Pahimmissa tapauksissa ylitöitä ei korvattu työntekijälle millään tavalla.

Työajat venyvät jatkuvasti. Laskut kyllä maksetaan, mutta niiden loppusummasta valitetaan ja lähtökohtaisestikin halutaan tinkiä ihan naurettavan pieniä hintoja. Usein työ on suurempi tai vaivalloisempi kun mitä aluksi on sovittu. Tästä syystä sitten aikataulut venyvät ja tulee työuupumus. (Nainen, 32.)

Ylitöitä ei ole koskaan maksettu rahana, on saattanut olla 17h työpäivä, 4h yöunet, jonka jälkeen 18h työpäivä ja mitään ylimääräistä korvausta ei ole tuotantotyöntekijälle jaettu. (Nainen, 22.)

Ylitöistä ei makseta mitään, mutta niitä on pakko tehdä ilman erillistä ilmoitusta työnantajalta. (Mies, 30.)

Yksi vastaajista oli huolissaan tuotannoissa käytetyistä harjoittelijoista. Eräs harjoittelussa ollut koki, ettei hänen työpanostaan arvosteta. Vastauksissa oli silti kuultavissa myös positiivinen harjoittelukokemus.

Osa harjoittelijoista teki jopa 16 h päiviä ja heidän henkinen oleminen huolestutti minua usein. Palkkaa olisin suonut heille maksettavaksi. (Nainen, 30.)

Koen että minua harjoittelijana kohdellaan kuin orjaa. Panokseni on aina liian pieni vaikka työskentelen tuplasti muiden tiimiläisten tunti määrän. (Nainen, 24.)

- - Tuntui, että kaikki ovat mukana tekemässä samaa ohjelmaa ja minua harjoittelijana kunnioitettiin ja pyrittiin auttamaan ja antamaan vastuuta, johon pystyin vastaamaan mielestäni tehtävään vaaditulla tavalla. Palkkaa myös maksettiin, ei paljon, mutta tarpeeksi, jotta tuntui olevansa hyödyksi ja motivaatio pysyi hyvänä. Vaikka työpäivät olivat joka päivä 17-18 tuntisia se ei siellä haitannut. (Mies, 24.)

3.5.5 Sosiaalinen hyvinvointi

Juuti (2006, 89) kirjoittaa, että onnistuneessa johtamisessa työyhteisön ihmiset viestivät toisilleen omista kokemuksistaan ja johtaja kykenee keskustelemaan ihmisten kanssa niin, että lopputuloksena syntyy uusia mahdollisuuksia. Hyvän hengen tulee olla yksi tuotannon tavoitteista, sillä se vaikuttaa suoraan työntekijöihin ja lopputulokseen. Tuottajan kannattaakin valita työryhmäänsä hyvän hengen luoja, jos siihen on mahdollisuus. Heidän ystävällisyyteensä ja avuliaisuutensa saa muutkin mukaan yhteistyöhön. Hyvä henki ei tarkoita pelkästään hyvää ilmapiiriä vaan myös sitä että ollaan innostuneita tekemään. (Bertling 2007, 46.)

Työntekijät kokivat jaksavansa paremmin työn muutoksia ja joustavansa mielelläänkin, kun työyhteisön ilmapiiri oli hyvä ja kannustava. Hyvän ilmapiirin tärkeiksi tekijöiksi nostettiin avoin ja asiallinen kommunikointi, toisten mielipiteen kuunteleminen ja kunnioittaminen. Monissa vastauksissa pidettiin yhteisistä illanvietoista ja muusta yhteisestä toiminnasta. Todettiin myös, että muiden innostuneisuus työhön vaikutti suoraan omaan innostuneisuuteen.

Nyt tv-puolella teen 8h päiviä viisi kertaa viikossa, saan ilmaisen aamiaisen joka aamu, ilmapiiri on sopivan rento joten ei tule paha mieli vaikka joutuisi joustamaan ja tekemään välillä pidempääkin päivää. Voin luottaa, että palkat maksetaan ja lakeja noudatetaan! (Nainen, 27.)

Henkinen työhyvinvointi ilmenee parhaiten hyvinä suhteina työtovereihin ja työn merkityksellisyytenä. Huonoimmistakin keikoista on löytynyt paljon positiivista hyvien työtovereiden myötä. (Mies, 29.)

Olen viihtynyt jokaisessa työpaikassani hyvin. Työilmapiiri ja esimissuhteet ovat olleet avoimia ja ongelmista on voitu aina jutella. Olen itse hyvin avoin ja uskallan nostaa asiat pöydälle jos tilanne niin vaatii. Olen saanut osakseni arvostusta ja päässyt etenemään onnistuneiden työsuoritusteni kautta. Työkaverit ovat lähes poikkeuksetta mukavia, ja töissä on hyvä olla. Palautetta olen saanut sekä positiivista että kannustavaa. Myös negatiivisiin asioihin on puututtu siten että olen saanut niistä lisää osaamistani. (Nainen, 31.)

Vastauksista käy silti ilmi jatkuva töistä kilpailu sekä pelon ilmapiiri, jossa virheiden tekeminen ei ole sallittua. Ongelmatilanteista ei uskalleta puhua esimiehelle, sillä pelko työn ja maineen menettämisestä on liian suuri.

Monessa paikassa palautetta on annettu niukasti ja ilmapiiri on muistuttanut "pelon ilmapiiriä", jossa työntekijöitä hallitaan pelolla. Pelko tässä tapauksessa tarkoittaa pelkoa potkuista sekä siitä, että tekee jotain väärin. Väärin toimimisen on annettu ymmärtää olevan erittäin vakavaa ja siitä seuraa jotain kamalaa. (Mies, 25.)

Työntekijöiden ja nuorten vastavalmistuneiden mielestä unelmien ala ja töiden eteen tehdään mitä tahansa, myös selkäänpuukotetaan työkavereita (Mies, 30.)

Huono palautetilanne jää hyvin mieleen ja se voi vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin sekä työn mielekkyyteen. Rauramo (2004, 140) alleviivaa palautteen merkitystä ja toteaa, että ” Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja työn tuoksellisuuden edistämisen perusta”. Moni vastaajista koki, ettei palautetta anneta riittävästi. Vastaajat kaipasivat positiivista ja rakentavaa palautetta työkavereiltaan, mutta erityisesti esimiehiltään. Rauramo (2004, 140) kirjoittaa, että usein tyytyväisyyskyselyt ja työolobarometrit kertovat työntekijöiden pitävän palautetta riittämättömänä. Rauramon (2004, 140) mukaan tilanteissa, joissa työntekijä ei saa palautetta, on tilanne ikävä työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä ihminen kokee tuolloin itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. Saksala (2007, 55) esittää, että syy siihen miksi monet kokevat saavansa palautetta vähän, voi olla siinäkin, etteivät työntekijät koe esimerkiksi käytävällä huikattua kommenttia palautteeksi, vaan palautteen antaminen koetaan paljon järjestelmällisemmäksi. Saksala (2007, 55) kokee, että kumpaakin tarvitaan: spontaania reagoitua ja analyttisempää pohdintaa onnistumisista ja epäonnistumisista.

Henkinen työhyvinvointi toteutuu lähinnä silloin, kun ympärillä on ihmisiä jotka ymmärtävät mitä tekevät ja ymmärtävät mitä muutkin tekee (edes suunnilleen) ja osaavat antaa joko positiivista tai negatiivista palautetta niin, että se oikeasti merkitsee jotain. Innostuminen omaan työhön on hyvin paljon riippuvainen muiden yhteisön jäsenten innostukseen ja siihen, kuinka suuressa arvossa omaa työpanosta pidetään yhteisön sisällä. (Nainen, 21.)

Jotkut vastaajista nostivat tärkeäksi vuorovaikutuksen tekijäksi tiedottamisen. Kyseisille vastaajille oli erittäin tärkeää, että annettu tieto on johdonmukaista ja selkeää. Kangas (1998, 58) tiivistää sisäisen tiedottamisen esimiehen vastuulla olevaksi tiedottamiseksi, jonka ansiosta työntekijä kykenee tekemään omaan työhönsä liittyvät ratkaisut ja hoitamaan muutenkin työnsä mahdollisimman hyvin. Kangas (1998, 58) tarkentaa, että vaikka tiedottaminen on esimiehen vastuulla, tulee sen olla joka suuntaan toimivaa viestintää, joten jokaisella on oma vastuunsa tiedon kulusta.

Hyvän työilmapiirin tärkeimpiä tekijöitä ovat informaation kulku tuotannon sisällä (esimieheltä työntekijälle). Jos usealta eri esimieheltä (tuottaja, tuotantokordinaattori, tuotantopäällikkö yms) tulee ristiriitaista tietoa, aiheuttaa tämä helposti turhautumista työtehtävässä, koska tarkoitus on kuitenkin työskennellä kentällä toimiston ohjeiden mukaisesti. (Mies, 24.)

Hyvä keskustelu ja kommunikaatio ihmisten välillä on kaiken a ja o! Jos informaatio ei tuotannon sisällä kulje syntyy vain ongelmia. - - (Nainen, 30.)

Televisio-alalla perheen ja työn yhteensovittamista vaikeuttavat mm. epäsäännölliset työajat ja työn saannin epävarmuus. Määräaikaisessa työsuhteessa voi suunnitelmien tekeminen olla mahdotonta pitkällä tai edes lyhyellä tähtämellä, kun työajat eivät ole säännöllisiä ja tulevaisuudesta ei ole minkäänlaista varmuutta. Tästä seuraa joidenkin kohdalla joko työpaikan vaihtaminen itselle sopivampaan. Eräs vastaajista oli päätenyt jopa alan vaihtoon.

Pyrin opiskelemaan jotain muuta alaa, jossa osaamisesta ja vapaa-ajan menetyksestä maksetaan korvaus. (Mies, 30.)

3.5.6 Fyysinen hyvinvointi

Realistisen aikataulujen suunnittelemisen on hyvin tärkeä osa tuottajan työtä. Bertling (2007, 44) toteaa, että liian kiireinen aikataulu heikentää tekijöiden motivaatiota. Tosin Bertling (2007, 44) täsmentää pian perään, että paineitakin siedetään, jos syy on tiedossa ja helpotusta on luvassa.

Monista kyselyn vastauksista käy ilmi, että työajat ovat pahimmillaan todella pitkiä. 10–12 tuntia kestävät työpäivät ovat tavallisia ja pisimmät työpäivät yli 18 tuntia. Vastauksista on kuultavissa, että pahimmillaan tiukat aikataulut ja huonosti suunnitellut työajat aiheuttavat stressiä. Vastauksissa on myös kuultavissa, että jatkuva kiire on yksi syy joka altistaa työuupumukselle. Vastaajista kaksi kertoo kärsineensä työuupumusta.

Kiire on aiheuttanut välillä stressiä, mutta tiettyjen ohjelmien kohdalla muita vaihtoehtoja ei ole kuin kuvata asiat kiireemmin kuin olisi parasta.

Mutta nämä tilanteet ymmärtämällä ja niistä avoimesti puhumalla, olen saanut aina tilanteet haltuun ja oman väsymykseni lääkittyä levolla.- - (Nainen, 31.)

- - Aikataulujen pitävyys on suuri positiivista ilmapiiriä luova tekijä. Selkeät aikataulut auttavat pitämään työn ja oman elämän raiteilla. Sekavat aikataulut ja jatkuva "valmiudessa" ja epätietoisuudessa oleminen taas lisää stressiä ja vähentää ihmisen sosiaalisten kontaktien mahdollisuutta.- - (Mies, 24.)

Kun työajat ovat realistiset ja hyvin suunniteltu, lepoaika toteutuu. Levon tärkeyttä työajalla Bertling (2007, 44) tuo esille taukojen tärkeydellä. Bertling (2007, 44) kirjoittaa, että vaikka tauot tulevat taiteellisesti intohimoisen työn keskellä yleensä aina huonoon aikaan, ovat ne silti jaksamisen kannalta tärkeitä. Bertling (2007, 44) lisää, että jos työnjohdossa on ohjaaja tai toimittaja, joka ei huomaa taukojen tarpeellisuutta, on tuottajan katsottava, että tilanteeseen tulee muutos. Tekemäni kyselyn vastaajien keskuudesta löytyi myös positiivisia kokemuksia liittyen työaikoihin.

Työhöntuloajat ovat olleet joustavia ja olen tarvittaessa saanut työskennellä kotona tai käydä hoitamassa omia menoja työajan puitteissa. (Nainen, 22.)

- - Tosin tällä hetkellä olen yhdessä tuotannossa jossa lopetetaan yleensä noin tunti ennen merkattua loppumisaikaa, ja se tekee kyllä aina yhtä hyvää. Silloin tiedetäänkin että jos on jotain mitä pitää tehdä toisin tai uudestaan, niin siihen on aikaa eikä tarvi kauheesti sitä stressailla. (Mies, 29.)

3.5.7 Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen

Osa kyselyyn vastanneista, etenkin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät freelancerit, kokivat, että vastuu työhyvinvoinnista on heillä itsellään.

Kaikki on lähinnä kiinni henkilökemioista. Tuotannot ovat niin lyhyitä ettei ketään työnantajaa kiinnosta panostaa ihmisten hyvinvointiin niin kauan kun hommat tulee hoidettua. Jos hommat ei hoidu, henkilö vaihdetaan tai häntä ei ainakaan palkata enää uudestaan. (Nainen, 32.)

Tällä alalla freelancerit joutuvat aika paljon pitämään itse huolen siitä, että filis pysyy korkealla. Työtunnit ovat älyttömiä, ja mainitsemi arvoituksen puute jäytää aina mieltä. Yhdessä teemme kaikkea kivaa, jotta hyvä mieli pysyy mukana. - - (Nainen, 37.)

Lähinnä ehkäisemällä liian pitkät työputket. Freelancer vastaa yleensä yksin työhyvinvoinnistaan kun pidempää suhdetta työnantajaan ei synny. (Mies, 29.)

Yleistä oli, että organisaatioissa järjestettiin illanistujaisia tai karonkkaa. Nämä olivat monien vastaajien mieleen. Myös muunlaiseen työntekijöiden yhteiseen toimintaan sekä itsensä kehittämiseen esimerkiksi liikunnan osalta kannustettiin joidenkin organisaatioiden toimesta.

- - Joskus tuotantoyhtiöt järjestävät virkistyspäiviä, illanistujaisia, pikkujouluja. Ne tuovat vaihtelua, mutta joskus sielläkin puhutaan vain töistä eikä niihin siksi halua aina mennä. Ja toisinaan tuotantoyhtiöt saattavat repäistä ja kustantaa esim. opintomatkan ulkomaille johonkin seminaariin. Silloin tulee sellainen olo, että arvostetaan.

Suurin osa tuotantoyhtiöistä järjestää virkistys- ja kulttuuriseteleitä, jotka ovat tällä alalla kullan arvoisia. Ihmiset joko istuvat paljon paikoillaan tai kantavat kameroita ja äänilaitteita, jolloin liikuntaetu on todella arvokasta. - - (Nainen, 37.)

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että organisaatiot ovat edistäneet ja ylläpitäneet työntekijöidensä työhyvinvointia mm. joustamalla työhöntuloajoilla, tarjoamalla lounaan tai aamupalan, avoimella kommunikaatiolla, kannustamalla, luottamalla, palkitsemalla, viikoittaisilla palavereilla, panostamalla ennakkosuunnitteluun, kehityskeskusteluilla, tiedonkulun parantamisella, kunnioittamalla, kuuntelemalla, ottamalla vakavasti työuupumuksen merkit ja antamalla mahdollisuus kehittää omaa osaamista.

Jotkut vastaajista kokivat, että ongelmatilanteissa asioista saattavat jäädä puheen tasolle, jolloin muutosta ei tapahdu haluttuun suuntaan.

Yleensä paikalla kuin paikalla kyllä kuunnellaan jos on jotain sanottavaa miten hommia voisi tehdä paremmin. Se että vaikuttaako sanominen mihinkään onkin sitten toinen asia. (Mies, 32.)

Yleensä kritiikki otetaan hyvin ymmärrettävästi vastaan. Mutta venyhyän ne päivät silti... (Mies, 29.)

Kun vastaajilta kysyttiin miten työpaikoissa on reagoitu mahdollisiin työhyvinvointiongelmiin, 42 % vastaajista vastasi, että ei mitenkään. Osa syy voi olla se, että työntekijät pelkäävät ottaa epäkohtia esiin. Muutama vastaajista koki, että kritiikin antajan on turha toiste odottaa työtarjousta.

Ei mitenkään. Yleensä huonosti voivan henkilön ongelmat otetaan henkilökohtaisina eikä työstä riippuvaisina. Ei selvitetä mitenkään voisiko jollai muutoksilla olla vaikutusta. Tällainen ongelmahenkilö ei välttämättä saa enää ko. firmasta töitä ja on käynyt niin ettei muualtakaan, kun aletaan puhua että hän on hankala tapaus. (Nainen, 32.)

Alalle tulevia on niin paljon, että työnantajien ei tarvitse huomioida työhyvinvoinnista. Ei näistä asioista keskustella. (Nainen, 32.)

Mitään ei saa valittaa tai ehdottaa koska silloin määräaikaisuutta ei uusita. Siis - mitään ei tehdä koska vakituisilla on asiat hieman paremmin. (Nainen, 50.)

Toisaalta myös positiivisia kokemuksia oli luettavissa. Työhyvinvoinnin ongelmatilanteissa keinoiksi vastattiin mm. palkankorotus, sen, ettei kyseenalaisteta sairasloman tarvetta, avoin keskustelu, toimintatapojen muuttaminen, erinäiset ohjelmat, työpäivien pitäminen kohtuullisen pituisina, kriisitilanteisiin tartutaan heti kun ne huomataan, tunteja vähennetään tarvittaessa, tarjotaan väsyneille lepoa, lisätty tarvittaessa kuvauspäiviä ja kerätty kirjallista palautetta.

Kun kyselyssä työntekijöiltä kysyttiin, kuinka he itse pyrkivät kehittämään työhyvinvointia televisioalalla, vastasivat monet, että he pyrkivät luomaan positiivista ilmapiiriä ottamalla muut huomioon ja olemalla itse positiivisia.

Yritän levittää positiivisuutta työpaikoissa jonne pääsen töihin. Tervehdin kaikkia, seurustelen ihmisten kanssa. (Nainen, 32.)

Pyrin kyselemään kuulumisia kaikilta tasapuolisesti. Ja puutun asioihin mikäli näen epäkohtia. Jos kuvaajat ja äänimiehet ovat tehneet liian pitkää päivää tai saaneet liian vähän lepoa fyysisessä työssään, juttelen tuottajan kanssa ja kerron huolistani tai sitten kehotan heitä juttelemaan. (Nainen, 31.)

Jos näen työtoverin väsyneenä tai paljon ylitöissä, kannustan rajoittamaan "omasta selkänahasta" työpanoksen repimistä. Kerron ammattiliitosta, Suomen laesta ja liiton lakimiespalvelusta ja kannustan liittymään ammattiliittoon. (Nainen, 50.)

Omaa henkilökohtaista hyvinvointia kyselyn vastaajat pitävät yllä pitämällä omista rajoistaan kiinni, tekemällä vapaalla täysin joitain muuta kuin työhön liittyvää, vaatimalla itselleen kuuluva palkkio sekä puhumalla avoimesti ongelmakohdista. Esimies asemassa

olevat työntekijät pyrkivät mm. pitämään kiinni järjestöjen suosituksista, kiittämällä työstä, maksamalla palkkiot sekä aikatauluttamalla työpäivät 9–17 väliin. Jotkut vastaajista kokivat, ettei heillä ole valtaa vaikuttaa tai kehittää alaa. Tämä muun muassa siksi, että valta nähtiin olevan esimiehellä tai siksi, että aina on olemassa joku muu, joka tekee työn halvemmalla, jos itse on hankala.

3.5.8 Taiteen menetelmien käyttö työohjauksessa

Räsänen (2006, 163) perustelee työohjausta sillä, että ammattitaitoa ei voi kehittää pelkän teoreettisen tiedon varassa tai työtä tekemällä. Tarvitaan myös pysähtymistä, arviointia ja reflektointia. Työohjauksessa kyse onkin juuri kokemuksellisesta oppimisesta, jossa pyritään kehittämään reflektiivisempää suhdetta omaan työhön, työrooliin ja työyhteisöön. Tavoitteena on ammatillinen kasvu. (Räsänen 2006, 163.) Räsänen (2006, 168–169) lainaa Paunonen-Ilmosta (2001), joka on tarkastellut työohjaustutkimusten vaikuttavuutta, ja nuo tutkimukset ovat osoittaneet, että työohjaus vaikuttaa parantavasti ohjattavan toimintaan ja kohottaa toiminnan laatua; ohjattavan ammatti-identiteetti selkiytyy ja vahvistuu sekä työyhteisöjen toiminta parantuu.

Taidelähtöisen menetelmien avulla voidaan kehittää vuorovaikutusta intensiivisempään suuntaan, jolloin toisen kuunteleminen, oman näkemyksen hetkeksi sivuun laittaminen ja lopputulokseen pääseminen mahdollistuu. Kokemuksellinen oppiminen voi olla avuksi työelämän muutostilanteissa. Työhyvinvointia kokemuksellinen oppiminen voi tukea edistämällä joustavuutta ja stressinhallintaa. (Von Brandenburg 2008, 30.)

Vastaajista vain kaksi kertoi olleensa mukana työohjauksessa. Toisessa oli käytetty taiteen menetelmiä osana työskentelyä.

Olen parhaillaan työohjauksessa, jossa käytetään taiteen menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Se on ollut avaavaa ja kiinnostavaa. Ihan kaikkea en usko, mutta hyvänä suunnannäyttäjänä se on toiminut. (Nainen, 35.)

3.6 Johtopäätökset

Organisaatioiden näkökulmaa työyhteisöjen työhyvinvointiin saatiin jonkun verran avattua, esimerkiksi edistämisen ja ylläpitämisen osalta. Mutta koska vastauksia tuli organisaation työhyvinvoinnista vastaaville suunnatusta kyselystä niin vähän, ei organisaation työhyvinvoinnista vastaaville teetetystä kyselystä voida tehdä yleistyksiä sen perusjoukosta. Organisaation työntekijöiden työhyvinvoinnista vastaavien vastaukset tukevat kuitenkin työntekijöidenkin vastauksia muun muassa siinä, että määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet, työ on kiireistä, työntekijät ovat parhaimmillaan omistautuneita työlleen ja innostuneita sekä joidenkin työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpitämisen keinojen osalta. Esimerkiksi vapaa-ajan virkistystoiminta, kehityskeskustelut, osastokokoukset ja palaute oli mainittu niin työhyvinvointi vastaavien kuin työntekijöidenkin vastauksissa.

Työntekijöiden taustoilla kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus tai kokemus ei ollut nähtävissä suoraa vaikutusta henkiseen työhyvinvointiin. Lähinnä nuori ikä saattoi viitata siihen, että vastaajalla oli kokemusta työharjoittelusta varsinaisen työsuhteen sijaan.

Työntekijöiden vastaukset tukivat mediassa nousseita aiheita. Työajat voivat olla todella pitkiä, jopa 20-tuntisia; ylityöt ovat monelle arkipäivää; harjoittelijoita käytetään joissakin tuotannoissa ammattilaistason työtehtävien tekemiseen sekä kilpailu töistä on kovaa, jolloin pelko työn menettämisestä on myös suuri. Asioista ei uskalleta puhua, sillä pelätään, ettei puhelua töihin tule toiste.

Vastauksissa nousi myös aiheita, joita mediassa ei ole käsitelty, kuten esimerkiksi työhyvinvoinnin positiiviset puolet ja onnistumiset televisioalalla sekä palkan ja työajan lisäksi muut esimiehen ja työntekijän väliset tekijät, jotka vaikuttavat työyhteisön henkiseen hyvinvointiin.

Työyhteisöjen henkisen hyvinvoinnin onnistumisista puhuivat työntekijöiden omistautuminen ja innostuminen työstään. Työ koetaan merkityksellisenä, työntekijöillä on halu kehittyä ja tehdä laadukasta jälkeä. Monet vastaajista kertoivat hyvästä työilmapiiristä,

jossa työntekijät innostavat ja tukevat toisiaan sekä kommunikointi on onnistunutta. Parhaimmillaan hyvä työilmapiiri auttoi jaksamaan, vaikka työ olisikin välillä ollut raskasta.

Työntekijöiden vastauksissa oli kuultavissa, että esimiehen rooli oli merkittävä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa ja edistämisessä. Jotta hyvä henkinen hyvinvointi toteutuu, tuottajan on tärkeää tehdä hyvä tuotantosuunnitelma, jossa erityisesti aikataulut ovat realistiset ja katsoa, että työntekijät saavat haastaa itseään sopivissa määrin ja tehdystä työstä maksetaan oikeutettu palkkio. Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen tärkeäksi tekijäksi nostettiin rakentava palaute. Työntekijät kaipasivat erityisesti rakentavaa sekä positiivista palautetta esimiehiltään. 42 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että työpaikoilla ei reagoitu työhyvinvoinnin ongelmatilanteisiin. Yksi syy saattaa olla se, että työntekijät eivät uskalla puhua mahdollisista ongelmakohdista esimiehelle määräaikaisen työsuhteen vuoksi. Työntekijät pelkäävät, ettei työtarjousta tule työnantajalta toiste, hänet korvataan toisella työntekijällä tai sana kirii muille työnantajille, että on hankala työntekijä.

Kaiken kaikkiaan vastauksista oli kuultavissa, että esimiesten ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus voisi olla avoimempaa. Vuorovaikutuksen parantamisen lisäksi voisi olla tarvetta kehittää esimiehille uudenlaisia keinoja projektiluontoisten tuotantojen ongelmien ennakoimiseen sekä niiden ratkaisemiseksi. Taiteellisten menetelmien käyttö voisi olla yksi näistä keinoista ja tähän onkin jo herätty, vaikka toistaiseksi vähissä määrin. Vain yhdellä työntekijällä oli kokemusta taiteellisista menetelmistä osana työnohjausta.

Alalla on paljon määräaikaisia työsuhteita. Määräaikaisuus johtuu muun muassa siitä, että tuotannot toteutetaan useimmiten projektiluontoisesti. Määräaikaiset työsuhteet lisäävät työntekijöiden pelkoa työn saannista ja vastuuta omasta henkisestä työhyvinvoinnista. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä ei pääse osallistumaan mahdollisesti organisaatiossa järjestettäviin koulutuksiin tai käyttämään organisaation liikuntaetuksia, vaan hänen tulee ylläpitää itse omaa ammattitaitoaan ja työkykyään. Kolme työntekijää koki, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välit olivat huonoja. Tässäkin kohtaa voisi olla tarvetta kehittää projektiluontoisiin tuotantoihin soveltuvia tapoja, joilla voidaan ylläpitää ja edistää työyhteisön työhyvinvointia.

Suuremmissa organisaatioissa monet työhyvinvoinnin tekijät ovat paremmin kuin pienemmissä organisaatioissa. Tästä huolimatta myös suurimmilla organisaatioilla voisi olla syytä panostaa enemmän määräaikaisiin työntekijöihin.

3.7 Eettisyys ja luotettavuus

Kyselyiden vastaajille olisi minun pitänyt kertoa tarkemmin kyselyn tavoitteista, mihin tietoa käytetään ja säilytetään sekä kertoa, että tieto pysyy luottamuksellisena (Moilanen ym. 2009, 49). Vaikka näin en tehnyt koen, että vastaajat ovat avoimesti kertoneet kokemuksistaan liittyen televisioalan työhyvinvointiin.

Koska tutkimuksen muoto oli itsenäisesti toteutettava verkkokysely, en voi olla täysin varma miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja on mahdollista, että vastaajat ovat ymmärtäneet jotkin kysymykset väärin. Vastaajat eivät myöskään ole välttämättä olleet selvillä siitä mitä henkinen hyvinvointi työssä on, vaikka pyrin sen kyselyn alkuosiossa lyhyesti määrittelemään. Myös kato eli vastaamattomuus on kyselyssä oma riskinsä. Kato olikin organisaatiossa työhyvinvoinnista vastaaville suunnatussa kyselyssä niin suuri, etten voinut tehdä yleistyksiä perusjoukosta. Olisin tässä tapauksessa voinut muistuttaa vastaamatta jättäneitä, sillä vastausprosentti olisi voinut nousta jopa 70–80 prosenttiin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 184–185.)

4 VOIMAA TAITEESTA KEHITTÄMISTYÖN ESITTELY

4.1 Voimaa taiteesta kehittämistyön taustaa

Hankkeita, jotka pyrkivät parantamaan, kulttuurin ja taiteen menetelmien käyttöä hyvinvoinnin lisäämiseksi erilaisissa yhteisöissä on viime aikoina Suomessa ollut runsain mitoin. Tampereen yliopiston Tutkivan teatterityön keskuksella ja Laurea ammattikorkeakoululla oli käynnissä vuosina 2010–2013 Voimaa taiteesta -hanke, jonka tavoitteena oli kehittää uusia soveltavan taiteen palveluita hyvinvointialan asiakastyöhön. Pilottiprojekteja toteutettiin kaiken kaikkiaan kuusi (Voimaa taiteesta [www-sivut](http://www.voimaataiteesta.fi) 13.2.2013). Voimaa taiteesta -hanke tarvitsi kuvallista materiaalia pilottiprojekteistaan. Tämän tarpeen ansiosta syntyi Voimaa taiteesta -kuvausprojekti, jonka tuottajana ja toimittajan toimin.

Voimaa taiteesta -kuvausprojekti toteutettiin marraskuun 2011 ja kesäkuun 2012 välisenä aikana. Työryhmämme jaettiin kolmeen ryhmään kuvattavien pilottiryhmien mukaan. Jokaisessa työryhmässä oli toimittaja, kuvaaja ja äänittäjä. Helsingissä toteutettu Omakuva -pilottiprojektin kuvausryhmässä oli poikkeuksellisesti kaksi kuvaajaa kuvattavan ryhmän suuren koon vuoksi. Jälkityövaiheessa työskenteli minun ja kahden toimittajan lisäksi kolme leikkaajaa, kaksi äänileikkaajaa sekä graafikko. Jotkut työryhmäläisistä työskentelivät projektin aikana useammassa työroolissa. Työryhmään kuului kaksitoista henkilöä, joista kahdeksan osallistui kehitystyöhön minun lisäkseni. Työryhmästä yksi ilmoitti jo alussa, ettei osallistu kehittämistyöhön ja kaksi muuta toimi tuuraajina. Valmiit insertit ovat nähtävissä Voimaa taiteesta -hankkeen [www-sivuilla](http://www.voimaataiteesta.fi) (17.4.2013) osoitteessa <http://www.voimaataiteesta.fi/index.php?page=videot>.

Prosessin aikana työhyvinvointitapaamisten lisäksi tapasimme varsinaisen työajan ulkopuolella työryhmän jäsenten kanssa kahdesti liikunnallisissa merkeissä, kiipeilimme sekä joogasimme. Vietimme yhdessä myös välikaronkkaa ja projektin lopuksi karonkkaa.

4.2 Kehittämistyön lähtökohdat ja alustavat tavoitteet

Voimaa taiteesta -kuvausprojektissa toteutetussa kehitystyössä tavoitteeni oli ymmärtää ja kehittää tuottajan roolissa televisioalan projektiluontoisen tuotannon työyhteisön henkistä hyvinvointia. Halusin tutkia niitä keinoja, joilla tuottajana voin vaikuttaa työyhteisön henkiseen hyvinvointiin. Kuten mediassa käyty keskustelu ja teettämäni kyselyt tuovat esille, televisioalalla etenkin projektiluontoisessa tuotannoissa voisi olla tarvetta erilaisille työhyvinvoinnin edistämiskeinoille. Lisääntyneet projektiluontoiset tuotannot ja määräaikaiset työsuhteet tuovat lisähaasteita televisioalan työyhteisöjen esimiehille työhyvinvoinnin ylläpitoon ja edistämiseen. Projektien lyhytaikaisuuden vuoksi esimiesten on vaikea ennakoida ja puuttua projektissa ilmenneisiin ongelmiin, jolloin vastuu työhyvinvoinnista jää useimmiten määräaikaisille työntekijöille itselleen. Kaiken lisäksi televisioalan työntekijöillä on pelkoja liittyen työn saantiin, joka aiheuttaa puutteita muun muassa työntekijöiden ja esimiesten vuorovaikutukseen. Työntekijät eivät uskalla kertoa esimiehelleen ongelmista, sillä he pelkäävät työnsä ja maineensa puolesta. Suurimmilla tuotantoyhtiöillä ja televisiokanavilla tilanne on hieman parempi kuin pienemmillä tuotantoyhtiöillä, mutta myös niillä on omat haasteensa liittyen alan jatkuvaan muutokseen sekä resurssienpienuuteen. Tämän lisäksi suurilla organisaatioilla voisi olla sijaa parantaa vakituisten työntekijöiden lisäksi määräaikaisten työntekijöidensä, kuten esimerkiksi freelancerina työskentelevien, työhyvinvointia.

Työryhmän esimiehenä otin avukseni työyhteisön henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi taiteellisten menetelmien käytön osana työhyvinvointitapaamisia. Halusin tutkia olisiko taiteellisista menetelmistä apua esimiehille työhyvinvointi tavoitteiden ennakoimisessa sekä niiden ratkaisemisessa. Samalla halusin myös selvittää voiko taiteellisia menetelmiä käyttää henkilö, joka ei ole saanut siihen koulutusta?

Kehitystyössäni kyse oli toimintatutkimuksesta. Kuten toimintatutkimuksessa on usein tapana, myös tässä kehittämistyössä tavoitteenani oli osallistaa työyhteisön jäseniä mukaan kehittämistyöhön (Moilanen ym. 2009, 38). Ja koska juuri tällaisessa yhteisöllisessä kehittämistyössä erilaiset ihmisen aktiivisen osallistumisen mahdollistavat ja keskinäisen vuorovaikutuksen hyödyntävät menetelmät ovat hyviä (Moilanen ym. 2009, 38), oli minulla hyvä tilaisuus kokeilla taiteellisten menetelmien käyttöä työyhteisön henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työhyvinvoinnin tukemista taiteen ja kulttuurin keinoin perustellaan sillä, että osaamismahdollisuudet ja vaatimukset ovat nykyaikaisessa tietoyhteiskunnassa rajattomat. Muutos, kompleksisuus, epävarmuus, globalisoituminen ja verkostoituminen ovat ominaisia piirteitä työssä. Työntekijät tarvitsevat tiedon ja osaamisen lisäksi joustavuutta, suvaitsevaisuutta, itsenäistä toimijuutta, yhteistyökykyä, monialaisuutta, innovatiivisuutta ja rajanylitystaitoja. Taide- ja kulttuuritoiminnan keinoin voidaan vaikuttaa työntekijän mm. psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn, työpaikan ilmapiiriin ja viihtyisän työympäristön luomiseen. (Liikanen 2010, 26.)

Taiteellinen kokemuksellinen oppiminen voi lisätä merkittävästi työhön liittyviä taitoja, kuten kommunikaatio- ja tiimityötaitoja. Sosiaalisesti vietetty vapaa-aika ja kulttuuriharrastukset tukevat henkistä ja fyysistä terveyttä, joka heijastuu myös työelämään. (Liikanen 2010, 26.)

TAIKA -hankkeessa keskeisimmäksi asiaksi nousi ryhmän ja työyhteisön yhteinen arjesta poikkeava kokemus. Taidelähtöisten menetelmien, kuten esimerkiksi käsin kirjoittamisen tai liikkeen ansiosta voidaan saada aikaan tunteita ja kokemuksia, fyysisiä vaikutuksia mieleen ja kehoon, joita yksin kirjoittamalla tai puhumalla ei saavuteta. Myös toisten ihmisten kohtaaminen muissa kuin työrooleissa on mahdollista. Esimerkiksi teaterilähtöisten menetelmien avulla voidaan luoda erilaisia vuorovaikutustilanteita. (Rantala 2011, 24.)

Kehittämistyöhöni valitsin taiteellisista menetelmistä teatterin ja draaman menetelmät, sillä olen harrastanut teatteria yli kymmenen vuotta ja ne ovat minulle taiteellisista menetelmistä tutuimmat. Teatterin ja draaman menetelmiin minulla ei ole ohjaajakoulutusta, mutta olen tehnyt harjoitteita harrastajateatteriryhmissä ja olen myös käyttänyt erilaisia teatteri ja draaman harjoitteita muun muassa näytelmän ja yhteisöllisen käsikirjoitusprosessin ohjaajana Tampereen nuoressa teatterissa.

Teatterin ja draaman menetelmistä löytyy monenlaisia eri muotoja, joita voidaan hyödyntää työelämän eri tavoitteiden kehittämiseksi. Esimerkiksi Helsingin kaupungin Oiva Akatemia -yksikössä on käytetty kaupungin organisaatioiden henkilöstökoulutuksissa tarinateatteriryhmiä, improvisaatiotyöpajoja sekä forum-teatteria. Augusto Boalin kehittämässä forum-teatterissa otetaan käsittelyyn esimerkiksi jokin työyhteisön ongelma, jonka jälkeen se tehdään näkyväksi näyttelemällä. Ammattinäyttelijät esittävät yleis-

sön kommenttien pohjalta erilaisia kohtauksia aiheen ympärillä. Yleisöllä on mahdollisuus siis tarjota erilaisia vaihtoehtoja ongelman ratkaisemiseksi. Myös yleisöstä henkilöt voivat tulla mukaan kohtauksiin kokeilemaan erilaisia vaihtoehtoja. Oiva Akatemiassa forum-teatteria on käytetty mm. esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen kehittämiseen. Esimiehet kokivat innostusta ja Oiva Akatemian yhteyshenkilön mukaan forum-teatteri oli saanut aikaan avoimuutta osallistujissa. Osallistujat pääsivät keskustelemaan ongelmista ja esimiehet saivat tilaisuuden samaistua työntekijöihinsä. Esimiehille oli valaisevaa huomata, ettei ongelmatilanteisiin ole yhtä ainuttakaan ratkaisua. Oiva Akatemian sai osallistujilta keräämästään palautteesta numeeriseksi arvosanaksi 4,95 (asteikolla 1–5) ja tilaisuuden jälkeen annetussa pikapalautteessa osallistujat kertoivat menetelmän konkretisoineen asiaa ja he olivat tyytyväisiä siihen, että vakavia asioita voitiin käsitellä kevyellä toteutuskeinolla. (Korhonen 2011, 76–77.)

Kehittämistyöni tukena käytin yhteisöllisten menetelmien lisäksi monia muita eri menetelmiä, jotta sain kehittämistyön tueksi erilaista tietoa ja monenlaisia näkökulmia ja ideoita (Moilanen ym. 2009, 40). Tietoperustan tueksi teetin kyselyt; prosessin aikana havainnoin prosessia ja kirjoitin havaintoni päiväkirjan ja muistion muotoon. Muistiot olivat koko työryhmän luettavissa Facebook-ryhmässämme koko prosessin ajan ja sen jälkeen. Tämän lisäksi tallensin työryhmän työhyvinvointitapaamiset muistini tueksi. Keräsin myös osan tapaamisissa tuotetusta materiaalista, kuten piirustukset ja kirjoitukset, talteen. Kehitystyön arvioinnin tueksi keskustelimme tapaamisissa työryhmän jäsenten kanssa tavoitteemme onnistumisista ja siitä, mitä olisimme voineet vielä kehittää. Laadullisia mittareita kehitystyön onnistumisesta olivat siis havaintoni sekä keskustelut työryhmän kanssa.

Taustatietoa soveltavan taiteen menetelmistä keräsin projektin alussa ja aikana Internetistä, teatteri-ilmaisunohjaajilta tutoriltani Riku Laakkoselta ja ystävältäni Aino Grandlundilta sekä Voimaa taiteesta -hankkeen tuottajilta ja pilottiprojektien ohjaajilta. Taustatietoni televisioalan työhyvinvoinnista perustui prosessin alussa omiin havaintoihini ja keskusteluihin alalla työskentelevien sekä alalla opiskelevien kanssa. Koska projekti lähti niin vauhdilla käyntiin, suurin osa tietoperustastani perustui projektin alussa keskusteluihin sekä omiin havaintoihin. Projektin jälkeen täydensin tietoperustaani kirjallisuudella sekä kyselyillä.

4.3 Kehittämistyön pohjatyo

Taidetta ja kulttuuria sekä kulttuuri- ja taidelähtöisiä menetelmiä voidaan käyttää hyvin erilaisten tavoitteiden saavuttamiseksi erilaisissa yhteisöissä sekä yksilöiden kanssa. Haavisto (2011, 27) lainaa psykiatrian erikoislääkärinä, kuvataide terapeutti Katinka Tuiskua Työterveyslaitokselta ja listaa tapoja, joilla kulttuuria voidaan tuoda työpaikalle: kulttuurisetelit, tiedottaminen kulttuuritapahtumista ja harrastusmahdollisuus työaikana; säännöllinen ja ohjattu taidetoiminta työpaikalla; luovuusterapeuttiset menetelmät työnohjauksessa ja stressinhallinnan tukena; taideilmaisu tai taiteellinen lähestymistapa osana työmenetelmiä esimerkiksi hoitotyössä sekä taideteokset työtiloissa ja muutenkin viihtyisä työympäristö. Hyvin alussa oli selvää, että tulisin käyttämään taiteellisia menetelmiä nimenomaan osana työskentelyä. Tämä siksi, että tuotannon budjetti oli pieni, meillä ei ollut yhteisiä työtiloja ja ennen kaikkea, koska halusin itse tutustua lähemmin taiteellisten menetelmien mahdollisuuksiin.

Kun sain toimeksiannon Voimaa taiteesta -hankkeen pilottiprojektien kuvaamisesta, otin yhteyttä kouluni opiskelijoihin. Lähetin aluksi sähköpostin projektin infotilaisuudesta. Viestissä painotin, että olin tuottamassa projektia, johon osallistumalla oli mahdollista tutustua soveltavan taiteen menetelmiin, esimerkiksi soveltavan elokuvaan, sekä parhaimmassa tapauksessa vaikuttaa välillisesti projektiin osallistumalla positiivisesti muiden ihmisten hyvinvointiin. Kerroin viestissä myös projektin kehittämistyöosiosta, jossa käytettäisiin taiteellisia menetelmiä osana työskentelyä. Tavoitteeni oli alusta asti motivoida mahdollisia työyhteisön jäseniä esittämällä projektista piirteitä, jotka koin projektin kannalta merkityksellisiksi. Samalla pyrin vetoamaan työntekijöihin, jotka kokivat muiden auttamisen tärkeäksi, sillä muiden auttaminen ja itsensä kehittäminen oli tässä projektissa tärkeä osa koko projektin prosessia, mutta erityisesti kehittämistyön prosessia. Tuotannon projektiluontoisuuden vuoksi minun oli siis mahdollista hakea työryhmäni ihmisiä, jotka olivat lähtökohtaisesti kiinnostuneita itse projektista ja soveltavan taiteen menetelmistä sekä valmiita sitoutumaan projektissa tapahtuvaan kehitystyöhön. Osallistuminen kehitystyöhön oli kuitenkin vapaaehtoista, sillä siitä ei maksettu tässä tapauksessa palkkaa.

Vapaaehtoisuuden merkitykseen on kiinnittänyt huomiota myös Rantala (2011, 22). Työyhteisön jäsenten osallistuminen taiteelliseen toimintaan, esimerkiksi työnohjaukseen, tapahtuu yleensä työajalla ja se voi olla vapaaehtoista tai pakollista. Jos osallistuminen on pakollista, viestii se toiminnan tärkeydestä ja yhteisölle syntyy kokemus yhteisestä toiminnasta. Vapaaehtoinen osallistuminen sen sijaan on toiminnan kannalta mahdollisesti parempi vaihtoehto, mutta se voi viedä pohjaa toiminnan tärkeydeltä. (Rantala 2011, 22.)

Taidelähtöisten menetelmien prosessi jakaantuu eri vaiheisiin: pohjatyöhön, itse toimintaan sekä toiminnan seurantaan ja arviointiin (Rantala 2011, 20). Prosessi alkaa pohjatyöllä, jolloin ohjaava taiteilija tai muu toimintaa ohjaava henkilö selvittää työyhteisön esimieheltä alustavasti mihin työyhteisön tarpeeseen menetelmiä käytetään. Lähtökohdana voi olla pitkäaikainen prosessi, jolla pyritään vaikuttamaan johonkin tiettyyn ongelmaan tai täsmähoito johonkin tiettyyn tilanteeseen. (Rantala 2011, 21.) Johdon sitoutuneisuus ja tuki on nimittäin tärkeää onnistumisen kannalta, kirjoittaa Rantala (2011, 21). Jos työyhteisöllä tai etenkin sen työjohtolla on ennestään kokemusta yhteistyöstä taiteilijoiden tai taidelähtöisten menetelmien käytöstä, on toiminnan aloittaminen helpompaa (Rantala, 2011, 21).

Koska toimin prosessin esimiehenä ja taiteellisten menetelmien ohjaajana, olivat projektin alussa tehtävät päätökset melko helppoja. Tiesin mihin tarkoitukseen halusin taiteellisia menetelmiä käyttää, eikä minun tarvinnut perustella taiteellisten menetelmien käyttöä erikseen työyhteisön esimiehelle. Toisaalta, koska en joutunut perustelemaan taiteellisten menetelmien käyttöä kenellekään, en joutunut miettimään tarpeeksi taiteellisten menetelmien käytön rajaamista. Etenkin alussa käytin taiteellisia menetelmiä jossain määrin kaikissa yhteisissä palavereissa. Vasta myöhemmin rajasin taiteellisten menetelmien käytön nimenomaan käsikirjoitus- ja työhyvinvointitapaamisiin. Tämän rajauksen olisi voinut tehdä jo aikaisemmin, jotta taiteellisten menetelmien käyttö olisi ollut selkeämpää minulle, mutta myös työryhmälle. Sillä kuten Rantala (2011, 21) toteaa, taiteellisten menetelmien käytössä olisi myös hyvä, ettei kyseisessä työyhteisössä olisi liikaa vastaavaa toimintaa, ettei työyhteisö joudu kokemaan ylenmääräistä virikkeellisyttä ja hankeähkyä.

Ohjaajan on myös oltava tietoinen ryhmän taustaorganisaation perusfilosofiasta, ettei hän joudu arvostiriitatilanteisiin. Kun tavoitteet ovat selvillä, alkaa ennakkosuunnittelu, jota varten ohjaaja tarvitsee tietoa ryhmästä ja tilaajan toiveista. (Ora 2005, 107.) Rantala (2011, 22) kirjoittaa, että ”Toiminnan tulisi edetä työyhteisön ehdoilla, yhteisön tarpeista lähtien ja työn sisäisen logiikan huomioiden”, eli työpaikan käytännöt, aikataulut ja vaatimukset huomioiden. Tilaajan tapaamisen yhteydessä ohjaaja tarvitsee perustiedot yhteisöstä: minkä kokoinen ryhmä on; mikä on ryhmän ikä- ja sukupuolijakauma; mikä on ryhmän yhteinen nimittäjä, viitekehys, tehtävä ja tavoite sekä missä ja milloin ryhmä kokoontuu. On myös hyvä selvittää mahdollinen yhteyshenkilö, jotta tarvittaessa yhteisössä on henkilö, jonka puoleen kääntyä. (Ora 2005, 107.)

Vaikeaa projektin ennakkosuunnittelusta teki se, ettei minulla ollut heti alusta asti selvillä miten projekti tulisi etenemään. Pystyin tarkemmin suunnittelemaan esimerkiksi työhyvinvointitapaamisten ajankohdat sekä tapaamisten sisällön sitä mukaa, kun projektin alustavat suunnitelmat selvisivät liittyen muun muassa työryhmän kokoon ja aikatauluun. Jos työhyvinvointitapaamisia sekä taiteellisia menetelmiä olisi ohjannut ulkopuolinen henkilö, olisi suunnitelman tekeminen hänelle voinut olla todella haastavaa. Tämä johtuen projektiluontoisesta työskentelytavasta, jossa tuotanto etenee hyvin samankaltaisesti kuin taidelähtöisen menetelmien prosessissa suunnitteluvaiheesta varsinaiseen tuotantoon ja tuotannon päättämiseen. Myös tarkemmat tavoitteet ja ihmisten asenteet selvisivät vasta siinä vaiheessa, kun pääsin tutustumaan heihin paremmin osana varsinaisen projektin prosessia ja taiteellisen menetelmän prosessia.

4.4 Kehittämistyön aloitus: Infotilaisuus

Lokakuun 11. päivänä järjestämäni infotilaisuuden tavoitteena oli tutustuttaa ihmiset paremmin projektiin, teatterin ja draaman menetelmiin ja toisiinsa. Infotilaisuuteen paikalle tuli viisi henkilöä. Kolme paikalle tulleista olivat minulle ennestään tuttuja ja kaksi ei. Minulle tutut ihmiset tunsivat myös toisensa.

Alussa pyysin jokaisen seisomaan rinkiin. Esittelin itseni, sekä kerroin, että harjoitusten tekeminen on vapaaehtoista. Kuten teatteri-ilmaisun ohjaaja ja opettaja Lotta Ora (2005, 109) kirjoittaa, hän korostaa aina, ettei mitään erityisosaamista tarvita ja että hankalilta

tuntuvia asioita ei tarvitse tehdä. Samalla Ora (2005,19) kannustaa kokeilemaan. Esittelyn jälkeen teimme liikkeellisiä lämmittelyharjoituksia, joiden tarkoitus oli tutustuttaa paikalla olevia harjoitteisiin ja madaltaa kynnystä niiden tekemiseen. Tutustuimme myös toisiimme patsas harjoitteilla. Pyysin, että jokainen tekee patsaan, itselleen tärkeästä asiasta. Tämän jälkeen muut saivat hetken aikaa katsella patsasta, jonka jälkeen patsas heräsi eloon. Täten ryhmäläiset saivat toisistaan uudenlaista tietoa, joka ei välttämättä liittynyt suoraan koulutukseen tai työrooliin. Myös minä osallistuin alun lämmittely harjoituksiin, sillä halusin pohjustaa ryhmäläisten luottamusta minua ja menetelmiä kohtaan sekä luoda kokemuksen yhtenäisestä ryhmästä.

Rantalan (2011, 23) mukaan esimiehen läsnäolo soveltavan taiteen ryhmässä voikin olla ristiriitainen tilanne. Esimiehen läsnäolo etenkin alussa, voi osoittaa, että taidelähtöinen työskentely on osa työtä ja siitä on lupa nauttia. Toiseksi, jos esimies on mukana ryhmässä, voi hän tarttua mahdollisimman pian työskentelyssä nousseihin ongelmiin. Toisaalta, jos työyhteisössä on pahoja ristiriitoja, voi esimiehen läsnäolo vaikeuttaa niiden käsittelyä. Esimiehen läsnäoloa kannattaa siis punnita tilannekohtaisesti. (Rantala 2011, 23.) Tässä projektissa läsnäoloni oli pakollista, mutta koen, ettei se vaikeuttanut asioita. Koen lähinnä, että läsnäoloni on ollut kehitystyön kannalta tärkeää, sillä olen voinut vaikuttaa tuottajana asettamiimme tavoitteisiin koko tuotannon ajan. Prosessin aikana vältyttiin myös pahoilta ristiriitatilanteilta, jolloin läsnäoloni ei vaikuttanut tapaamisten ilmapiiriin.

Tapaamisessa teimme myös muita teatterin ja draaman lämmittelyharjoitteita. Harjoitteisiin ja toisiimme tutustumisen jälkeen esittelin ryhmäläisille Voimaa taiteesta -hanketta sekä kuvausprojektia. Esittelyssä käytin apunani edellä kuvailtua patsas harjoitetta. Tapaamisen aikana ryhmäläiset naureskelivat ja tunnelma oli melko rento, ottaen huomioon, että teimme ensimmäistä kertaa ryhmänä teatterin ja draaman harjoituksia. Osalle teatterin ja draaman harjoitusten tekeminen oli tuttuja, osalle ei, silti jokainen osallistui mukaan tekemiseen.

4.4.1 Esimies innostajana

Monilla ohjaajilla on kokemusta siitä, että toiminnan alussa tulee esille ”en osaa” - asenne. Jos menetelmät ovat ennestään tuttuja, saattaa osallistuja kyseenalaistaa toiminnan hyötyä itselleen tai epäillä tuleeko eteen mitään uutta. Toiminnan mielekkyyteen vaikuttavat vahvasti myös se onko toiminnan tavoitteet ryhmän jäsenille selkeät. Tavoitteiden selkeyttäminen sekä kokemuksen tilan luominen, virittäytymisen, lämmittelyn ja motivoinnin avulla, ovatkin tärkeitä ohjaajan tehtäviä toiminnan kannalta. Kun toimintaa tehdään yhdessä ja koetaan onnistumisia, paineet osaamisesta ja suorittamisesta vähenevät tai poistuvat kokonaan. (Rantala 2011, 23–24.)

Koska minulla ei ollut ammattilaisen itsevarmuutta taiteellisten menetelmien käyttöön, innostaminen ja motivointi olivat paikoin haastavaa. Myös taiteellisten menetelmien ryhmien suhteen tarvittava kokemus ja herkkyys eivät olleet ammattilaisen tasolla. Tästä seurasi, että yllättävissä tilanteissa minun oli vaikea vaihtaa toiminnan suuntaa toiseen. Tarkkaillessani tutustumiskerroilla ja kuvauksissa Voimaa taiteesta -hankkeen pilottiprojektien ohjaajien työtä, olin erittäin ällistynyt siitä kuinka onnistuneesti he osasivat heittäytyä erilaisiin tilanteisiin ja viedä toimintaa ryhmäläisten ehdoilla eteenpäin. Samanlaista osaamista on vaikea opettaa, sillä uskon, että se tulee osana ammattitaitoa ja kokemusta. Vaikka minulla oli ennestään kokemusta harrastajateatteriryhmän ohjaamisesta, ovat lähtökohdat hyvin erilaiset kuin työryhmää ohjatessa. Työyhteisön jäsenillä ei ole lähtökohtaisesti yhtä vastaanottavainen asenne teatterin ja draaman menetelmiä kohtaan kuin teatterinharrastajilla, jolloin ohjaajan pitää toimia entistä enemmän innostajana.

Toisaalta myös tuottajalla on tärkeä rooli työryhmän innostajana. Rauramo (2004, 131) esittääkin, että yhteiskunnan ja organisaatioiden muutos on nostanut organisaatioiden keskitasolla tarpeen uudentilaiselle johtamiselle. Esimies ei ole enää vain työmääräysten jakaja ja työn valvoja vaan myös motivoija, innostaja ja keskustelukumppani (Rauramo 2004, 131–132). Juuri edellä mainittuja piirteitä sain syventää esimiehenä projektissa taiteellisten menetelmien ohjaajan roolissa.

4.5 Kehittämistyön varsinaisen toiminnan haparoivat alku askeleet

Pohjatyön, kartoituksen, suunnittelun ja mahdollisen alustavan motivoinnin jälkeen siirytään itse toimintaan. Tässä kohtaa toiminnan ohjaajan merkitys korostuu. Alussa on hyvä määritellä yhteiset pelisäännöt: Mitä ollaan tekemässä, mitä tulee tapahtumaan? On tärkeää myös painottaa, että jokainen saa osallistua sillä intensiteetillä kuin hyvältä tuntuu ja että tilanne on luottamuksellinen. Asioita ei tarvitse osata tai tietää etukäteen. Toiminnan kannalta on tärkeää pyrkiä luomaan luottamuksellinen ja turvallinen ympäristö. Alussa voidaan vaikuttaa luottamuksen ja turvallisuuden syntymiseen, mutta ne kuitenkin syntyvät vähitellen. Ohjaajan vastuulla on viedä toimintaa eteenpäin ja hallita tilannetta. Myös osallistujilla on vastuu itsestään ja omien tunteiden ja yksityisyyden suojelusta. (Rantala 2011, 23.)

Infotilaisuuden jälkeen minun oli haasteellista saada ihmisiä kokoon. Monet joutuivat perumaan tulonsa kiireen tai sairauden vuoksi. Tapaamisten järjestämisen vaikeuden vuoksi olin myös pakotettu yhdistämään tuotannollisia, käsikirjoitukseen sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita samoihin tapaamisiin, sen sijaan että olisin pitänyt ne toisistaan täysin erillisenä.

Marraskuun 2. päivänä osallistujamäärä oli jälleen hyvin vähäinen. Paikalle pääsi kaksi työryhmäläistä. Suurimman osan ajasta vietin kaksistaan yhden työryhmäläisen kanssa. Olin suunnitellut harjoitukset paikalle ilmoittautuneiden mukaan. Heitä piti olla kolme minun lisäksi. Teimme silti paikalle saapuneen työryhmäläisen kanssa sen mitä pystyimme. Teimme patsaat sen hetkisestä tunnelmastamme. Tämän tarkoitus oli saada jonkinlainen käsitys koko ryhmän yleisestä vireydestä ja tunnelmasta. Siirryimme ”olen omena”-harjoitukseen, jonka tavoitteena oli herätellä luovuutta, auttaa keskittymään ja virkistää. Harjoitus voidaan tehdä esimerkiksi niin, että yksi ryhmän jäsenistä menee etualalle omenana ja kertoo olevansa omena. Tämän jälkeen toinen ryhmäläisistä tulee kuvaan matona ja kertoo olevansa mato, joka syö omenaa. Tämän jälkeen he näyttävät muille ryhmäläisille kuinka se tapahtuu.

Harjoitusten jälkeen teimme ryhmäsopimuksen. Sopimukseen kirjasimme, että jos ei tule paikalle, niin muut päättävät; ilmoitetaan, jos myöhästyy tai ei pääse paikalle sekä ”Muista huolehtia hyvinvoinnistasasi!”. Keskustelimme myös alamme työhyvinvoinnista

ja alustavasti siitä miten voisimme parantaa tässä projektissa työhyvinvointia. Keskustelun aikana paikalle tuli myös toinen työntekijä. Tapaamisen päätteeksi teimme äänimaiseman. Äänimaisemassa jokainen ryhmäläinen tuottaa erilaisia ääniä. Äänimaisemista syntyy usein hyvin kollektiivisia ja ne toimivat hyvin rentouttavina.

Marraskuun 9. päivänä tapasimme pääasiassa tuotannollisissa merkeissä. Paikalle pääsi minun lisäksi viisi henkilöä. Tavoitteena oli, että olisimme jo jonkin verran käsitelleet työhyvinvointi asioita, mutta emme ehtineet. Aluksi teimme jokainen vuorollamme patsaat olotiloistamme. Patsaiden jälkeen teimme ”olen omena” -harjoitusta. Ihmiset heittäytyivät hyvin, vaikka selvästi pientä arastelua oli ilmassa. Lopuksi teimme keskittymisharjoituksen, jossa jokainen seisoo ringissä. Aluksi henkilö A etsii katsekontaktin. Kun hän saa sen, katseeseen vastannut henkilö B pyytää hänet paikalleen, sanomalla: Tule. Kun A lähestyy B:tä, tulee B:n saada katsekontakti kolmanteen henkilöön C:hen. Henkilö C puolestaan pyytää henkilön B:n paikalleen. Tätä jatketaan jonkun aikaa. Kun harjoitus alkaa sujua, voidaan tekemistä nopeuttaa. Harjoitusten tarkoitus oli saada käsitys ryhmäläisten olotilasta ja virittäytyä tähän hetkeen sekä auttaa keskittymään ja kuuntelemaan toisiamme. Harjoitusten jälkeen siirryimme tuotannollisiin asioihin.

Tapaamisessa keskustelimme lopuksi teatterin ja draaman harjoitusten tekemisestä. Sovimme, että teatterin ja draaman harjoitusten tekeminen jää pois. Moni koki etenkin improvisaation ja heittäytymisen ahdistavana. Yhtä ryhmäläisistä ahdisti tanssi ja liikuminen, koska se muistutti liikaa hänen työtään. Sovimme, että työskentelyssä sai silti edelleen käyttää luovia menetelmiä, mutta harjoitukset, jotka vaativat enemmän heittäytymistä jäisivät pois. Koettiin, että yhdessä tekeminen, asioiden kirjoittaminen lapuille ja ringissä oleminen olivat hyviä asioita. Eräs ryhmäläisistä totesikin, että pienillä muutoksilla voi saada rennomman ja mukavamman ilmapiirin aikaan. Keskustelusta kävi myös ilmi, että alussa oli kiva jakaa kuulumisia ja tapaamisen lopussa jonkinlainen rentoutus esimerkiksi hieronnan tai silittelyn muodossa olisi hyvä juttu.

Tapaamisen jälkeen olin hieman pettynyt, mutta olin valmis hyväksymään uuden suunnan. Tämä tarkoitti lähinnä sitä, että minun piti miettiä taiteellisten menetelmien käyttöä hieman eri näkökulmasta. En esimerkiksi voinut soveltaa forum-teatteria erilaisten ongelmatilanteiden avaamiseksi. Koin epäonnistuneeni, sillä en onnistunut innostamaan ryhmäläisiä teatterin ja draaman menetelmiin. Jos minulla olisi ollut menetelmiin

enemmän koulutusta, olisin mahdollisesti osannut suunnitella harjoitukset niin, että haastavimmat harjoitukset olisivat tulleet vasta kun ryhmäläiset olisivat olleet niihin valmiita. Vaikka suunnan muutos tuntui joltain osin henkilökohtaiselta epäonnistumiselta, olin silti iloinen siitä, että tähän päätökseen oli tultu yhdessä ryhmänä ja avoimen vuorovaikutuksen ansiosta. Kehittämistyön kannalta prosessi eteni myös hyvin. Teimme ryhmänä muutoksen käytettävään menetelmiin sillä perusteella, että se teki työskentelystä mieluisampaa ja auttoi täten pääsemään paremmin haluttuun lopputulokseen.

Jo alkuvaiheessa prosessia oli nähtävissä, että perinteiset palaverikäytännöt ovat todella vahva osa työyhteisöjen toimintakulttuuria. Tapaamisessa tekeminen muuttui helposti puheeksi. Tämä ei sinänsä ollut huono asia, kunhan keskustelu tuki työyhteisön vuorovaikutusta ja vei asioita eteenpäin. Tärkeää oli kannaltani huomioida, ettei keskustelu jäänyt paikalleen tai tapaaminen muuttunut kokonaan esimerkiksi vain tuotannonasioiden selvittämiseksi, kun oli tarkoitus puhua työhyvinvoinnista. Tärkeäksi koin myös sen, ettei tapaaminen jämähtänyt tuotantopalaverimaiseen suorittamiseen luovan ja hengittävän tekemisentilan sijaan.

Kangas (1998, 59) määrittelee palaverin vapaamuotoiseksi ja epäviralliseksi kokoukseksi, keskusteluksi tai neuvotteluksi, johon voi osallistua kaksi tai suurempikin joukko. Palavereissa voidaan jakaa mielipiteitä ja niissä sovitaan yhteisistä asioista (Kangas 1998,59). Juuti ja Vuorela (2002, 116) tuovat esille, että palavereissa tavanomainen tilanne on se, että ne ovat esimiehelle tiedotustilanteita, jolloin muut osallistujat helposti turhautuvat. Juuti ja Vuorela (2002, 114) ehdottavatkin, että esimies luo puitteet tasa-vertaiselle osallistumiselle, joissa kaikkien mielipiteet otetaan huomioon. Uskon, että nimenomaan taiteellisilla menetelmillä pystyttiin tapaamisissamme lisäämään tätä tasa-vertaista osallistumista, jossa jokainen saa tuoda mielipiteensä kuuluviin ja jokaista kuunnellaan.

4.6 Ensimmäinen työhyvinvointitapaaminen: Kohti tarkennettuja tavoitteita

Marraskuun 14. päivänä tapasimme erään ryhmäläisen kotona. Paikalle olivat päässeet lisäksi kuusi henkilöä eli kaikki ne henkilöt, jotka olivat lupautuneet sitoutumaan työhyvinvointitapaamisiin. Vain yksi työryhmäläinen ilmoitti, ettei osallistu työhyvinvointitapaamisiin.

Paikka oli viihtyisä ja kotoisa. Osa ryhmäläisistä oli tuonut pientä purtavaa. Istuuduimme yhdessä ringiin. Aluksi kävimme läpi tuotannollisia asioita, jonka jälkeen jaoimme kuulumisia toisillemme. Kuulumisien jälkeen siirryimme käsittelemään työhyvinvointia. Sovelsin teatteri-ilmaisuohjaaja Riku Laakkoselta saatua ”taivas ja helvetti” -harjoitusta. Otin neljä paperia ja kirjoitin jokaiseen yhden sanan: taivas, helvetti, surut ja ilot. Taivas ja helvetti lapuille pyysin ryhmäläisiä kirjoittamaan absurdimmatkin ajatuksensa, siitä mikä olisi työhyvinvoinnin näkökulmasta tämän projektin taivas ja helvetti. Ilot ja surut lapuille pyysin heitä kirjoittamaan arkisemmat asiat liittyen työhyvinvointiin tässä projektissa. Toivottiin myös, että minäkin osallistun, joten tein niin.

Kun kaikki olivat kirjoittaneet ajatuksiaan jokaiselle lapulle, siirryimme seuraavaan vaiheeseen. Silmäilimme lapuille kirjoitettuja asioita, jonka jälkeen pyysin jokaista valitsemaan lapuilta kaksi asiaa ja luomaan niitä kuvaavat teokset. Keino oli vapaa. Sai tehdä patsaita, laulaa, piirtää tai muovailla. Jokainen valitsi keinoksi muovailun. Taideteellisen keinon, eli tässä tapauksessa muovailun, tarkoitus oli konkretisoida ja rajata työhyvinvointiin liittyviä aiheita sekä olla keskustelun avaajana. Toiminnan ohessa ihmiset naureskelivat. Muovailu herätti monissa muistoja lapsuudesta ja ryhmäläiset jakoivatkin erilaisia tarinoitaan liittyen muun muassa tarhaan. Vuorovaikutus oli rentoa ja avointa. Työroolit jäivät sivuun, jolloin näimme toisemme hieman toisessa valossa.

Muovailun jälkeen jokainen sai esitellä teoksensa muille. Tästä syntyi hyvää keskustelua liittyen työhyvinvointiin. Monella nousi huolen aiheeksi kiire. Kiire nähtiin yhtenä syynä huonolle lopputulokselle. Myös huoli työllisyydestä nousi esille ja toive olikin, että tämän projektin ansiosta tulisi lisää työtarjouksia. Iloiksi koettiin myös pienet asiat, kuten esimerkki karonkka. Toivottiin myös, että työstämme olisi hankkeelle hyötyä. Keskusteltuamme aiheesta mietimme erilaisia keinoja, joilla voisimme kehittää projektissamme työhyvinvointia.

Taidelähtöisten menetelmien tavoitteet työyhteisöissä voivat olla hyvin moninaiset ja ne määrittyvät usein organisaatiosta tai työyhteisöstä käsin. Ohjaaja lähtee yhteisön tarpeista, jolloin hän on mahdollistaja ja opastaja, joka auttaa yhteisöä ilmaisemaan ajatustaan ja tunteitaan. (Ventola 2005, 41.) Rantala (2011, 19) esittää, että taiteen menetelmiin liittyvien keskustelujen mukaan tavoitteet työyhteisöissä voivat olla mm. virkistyminen, yksilön hyvinvointi, yhteisön vuorovaikutuksen paraneminen, työhyvinvointi, työssä jaksaminen tai sairauspoissaolojen väheneminen.

Keskustelun jälkeen laadimme työryhmämme työhyvinvointitavoitteet. Tarkennetut työhyvinvointitavoitteemme olivat: Avoin ja salliva ilmapiiri, kritiikin ja positiivisen palautteen antaminen vastaanottajan tunteet huomioiden, kuvausten jälkeinen palauteuokio, hyvin tehdyt työsuunnitelmat, joustaminen, muiden elämänalueiden huomioiminen aikataulutuksessa sekä motivointi etenkin jälkityövaiheessa.

Tapaamisen lopuksi olisi ollut hyvä tehdä jonkinlainen yhteenveto. Koska aika loppui, myös suunniteltu rentoutus jäi pois. Ryhmäläiset kuitenkin kokivat, että tapaaminen oli itsessään niin rentouttava, ettei rentoutusta jääty kaipaamaan. Omat kokemukseni tapaamisesta olivat pääasiassa hyvin positiiviset. Saimme tehtyä paljon asioita ja ilmapiiri oli todella avoin ja rento.

4.7 Toinen työhyvinvointitapaaminen: Tavoitteiden reflektointia prosessin aikana

Tuottajan tulee antaa palautetta työryhmäläisille säännöllisesti. Kun puhutaan tuotteesta, tulee olla tarkkana siitä, ettei kohdista palautetta tekijään itseän. Tuottajan kannattaa varata aikaa palautteen antamiselle, jotta työntekijällä on aikaa valmistautua palautteen vastaanottamiselle. Palautteenantotilanteessa on myös tärkeää, että tuottaja keskittyy tilanteeseen, sen sijaan, että vastailee esimerkiksi puhelimeen. Jos muita on paikalla, tulee tuottajan olla erittäin tarkkana sen kanssa, ettei loukkaa palautteen saajaa mitenkään ja huolehtia siitä, että jokainen saa yhtä paljon palautetta. Palautteen antamiseen tuottaja voi käyttää esimerkiksi hampurilaismallia, jossa ensin kerrotaan jotakin myönteistä, jonka jälkeen mennään vasta kehitettävään osioon. Tämän jälkeen siirrytään vielä johonkin myönteiseen asiaan, jotta palautteesta jäisi päällimmäiseksi hyvä mieli. Ennen

kaikkea tuottajan tulisi kaikessa palautteessaan olla rakentava, objektiivinen ja hienotunteinen. Tuottajan tulee ottaa myös huomioon se, että jokaisella on yksilöllinen tapa reagoida palautteeseen ja jos palautteen saajalla on sanottavaa, tulee tuottajan kuunnella ja keskustella, väittelyn sijaan. (Saksala 2007, 56–59.)

Tammikuun 9. päivänä pidimme toisen työhyvinvointitapaamisen, jossa keskiössä oli työyhteisön lisäksi yksilön työhyvinvointi. Tavoitteena oli antaa kaikille työryhmän jäsenille rakentavaa ja positiivista palautetta. Paikalle oli päässyt kaikkiaan seitsemän ihmistä minun lisäksi. Yksi ilmoitti, ettei päässyt paikalle sairastumisen vuoksi. Työyhteisöön oli liittynyt ensimmäisen varsinaisen työhyvinvointitapaamisen jälkeen kaksi uutta jäsentä.

Aloitimme tapaamisen jälleen kuulumisilla. Tämän jälkeen siirryimme hengitysharjoitukseen eli meditaatioon. Keskityimme omaan hengitykseen ja siihen miltä se omassa kehossamme tuntuu. Harjoituksen jälkeen kerroin tapaamisen tavoitteista. Kävimme myös nopeasti joitakin tuotannollisia asioita läpi. Kertasin edellisessä työhyvinvointitapaamisessa asettamamme tavoitteet ja kysyin onko muilla siihen liittyen joitain sanottavaa tai lisättävää. Ei ollut. Edellisen työhyvinvointitapaamisen jälkeen oli tavoitteisiin lisätty myös se, ettei varasteta toisilta aikaa, vaan esimerkiksi sähköpostit pidetään mahdollisimman lyhyinä ja kohdistettuna vain heille, joita asia koskee.

Tämän jälkeen siirryimme työhyvinvoinnin reflektointiin. Pyysin jokaista joko muovailemaan tai piirtämään asioita liittyen työhyvinvointiin, joissa oli onnistunut ja missä oli vielä kehitettävää. Kun jokainen sai tehtyä teoksensa, ne esiteltiin muille ryhmäläisille. Tämän jälkeen minä sekä muut ryhmäläiset saivat antaa palautetta. Ennen tapaamista olin kirjoittanut itselleni etukäteen muistiinpanoihin jokaiselle ryhmäläiselle palautetta, jotta jokainen ryhmäläinen sai varmasti positiivista ja rakentavaa palautetta.

Eräs ryhmäläinen sai positiivista palautetta siitä, että oli kehittynyt muiden huomioimisessa. Toinen työryhmäläinen kertoi, ettei hän yleensä näe muita työyhteisön jäseniä työnsä luonteen vuoksi. Tässä tuotannossa hän näki ensimmäistä kertaa useamman työryhmäläisen ja koki, että oli osa työryhmää. Eräs ryhmäläisistä sanoi, että on hienoa, kun tässä projektissa otetaan aikaa puhumiselle. Hänelle oli ensimmäinen kerta, kun hyvinvointiasioista puhuttiin muualla kuin karonkassa. Palautteen aikana todettiin

myös, että on tärkeää huomioida ja hyväksyä oma luonteensa. Tiedostaa luonteensa tuomat voimavarat ja heikkoudet liittyen esimerkiksi työrooliinsa. Tärkeäksi koettiin myös oman olotilan huomioiminen ja hyväksyminen. Todettiin myös, että kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja ja halutessaan niistä voi puhua muulle työryhmälle. Työryhmäläiset antoivat palautetta myös minulle. Kävi ilmi, että myös esimies saa olla surullinen tai väsynyt. Yllättävää minulle oli oma avoimuuteni. Kerroin työryhmälle vaikeuksistani sovittaa työ ja perhe-elämää. Samalla mietin, olinko mennyt liian pitkälle? Saiko esimies näyttää tällaista puolta itsestään? Eräs ryhmäläisistä koki avautumiseni hyvänä asiana. Hän koki, että se lisäsi luottamusta ja teki minusta inhimillisemmän.

Tapaaminen oli monella tapaa hyvin puhdistava. Oli hieno kuulla, että ihmiset tiedostivat omaa työhyvinvointiaan ja hyvinvointiaan. Oli myös erityisen hieno nähdä kuinka avoimesti ihmiset puhuivat ja antoivat palautetta toisilleen niin positiivisista kuin hieman vaikeimmistakin asioista. Vuorovaikutus oli todella rehellistä ja avointa. Tapaamisen palautteen antamiseen liittyi silti hieman jännitteisyyttä. Saksala (2007, 56) kirjoittaa, että ehkä syy palautteen antamisen ja saamisen vaikeuteen liittyy juuri tämä tilanteen jännittyneisyys ja se, että kehuminen ei aina ole ollut luontaista suomalaiselle viestintäkulttuurille. Saksala (2007, 56) esittää myös, että palautteen antamiseen vaikuttavat omat perityt ja opitut vuorovaikutustaitomme, joita Saksala (2007, 56) kehottaa kehittämään siinä määrin kuin perusluonteemme antaa myöten.

4.8 Kolmas työhyvinvointitapaaminen: Jälkipyykki

Kun toiminta on saatu päätökseen, siirrytään seurantaan ja arviointiin. Arvio suhteutetaan aina prosessin tavoitteisiin. Arvioinnissa vaikuttaa myös tulivatko aiheet organisaatioista vai syntyivätkö ne ryhmän sisällä. Tilanne, jossa aihe tulee esimerkiksi organisaatiosta, on haasteellinen ja jopa periaatteellisesti vastoin osallistavan ryhmälähtöisen pedagogiikkaa. Joissain tilanteissa tilaajan asettamat tavoitteet ovat kuitenkin hyvin perusteltuja. Vaikutuksia voi olla vaikea arvioida, sillä vaikutuksia voi olla vaikea mitata lyhyessä ajassa. Työskentelyn onnistumista voidaan kuitenkin arvioida esimerkiksi sen perusteella onko työskentely ollut innostavaa ja herättikö toiminta ajatuksia kysymyksiä. (Ora 2005, 111–112.) Jos toiminnan vaikutuksista kaivataan tarkkoja mittauksia, voi yksi vaihtoehto olla yhteistyö esimerkiksi työterveyslaitoksen kanssa, kuten

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa tehtiin. (Taiten tuottoa [www-sivut](http://www.sivut) 28.10.2010.)

Rantala (2011, 24) nostaa tärkeiksi kysymyksiksi prosessiin käytetyn ajan ja sen siirtyvätkö hyvät vaikutukset osaksi arkea? Jotta toiminta ja sen vaikutukset ehtisivät juurtua, tulisi toistokertoja olla tarpeeksi. Myös jatkuva kiire tai projektin keskeneräisyys, voivat aiheuttaa sen, ettei menetelmä ehdi toimia ja vaikuttaa. (Rantala 2011, 24.) ”Ideaalitalanteessa toiminta olisikin säännöllistä ja pitkäkestoista, saman ryhmän kanssa tapahtuvaa ja kiireetöntä.”, kirjoittaa Rantala (2011, 24). Vaikka asenteet ja ajatukset muuttuivat projektin aikana, unohtuvat opitut ja koetut asiat helposti arjen keskellä. On helppompaa palata vanhaan malliin kuin muuttaa käytäntöjä, keskustelukulttuuria ja vuorovaikutuksen muotoja. Silti aina jotain koetusta siirtyy osaksi arkea. Vaikutukset voivat olla pieniä, mutta ne voivat olla vaikuttamassa muutokseen ajattelun, mutta myös toiminnan tasolla. (Rantala 2011, 24.)

Huhtikuun 4. päivänä vuonna 2012 pidimme viimeisen työhyvinvointitapaamisen. Paikalle pääsi lisäksi vain kolme työryhmäläistä. Muut eivät ehtineet paikalle kiireiden vuoksi tai siksi, että eivät olleet samassa kaupungissa. Tapaamisen tavoitteena oli arvioida, miten hyvin olimme onnistuneet työhyvinvointitavoitteissamme. Aloitimme kuulumisilla. Kuulumisten jälkeen teimme ”vesiheinä” -harjoituksen, johon olimme tutustuneet Helsingissä Omakuva -pilottiprojektin tutustumiskerralla.

Lyhyen harjoituksen jälkeen siirryimme projektin alkuvaiheessakin tehtyyn ”taivas ja helvetti”-harjoitukseen. Tällä kertaa pyysin jokaista kirjaamaan otsikoiden alle työhyvinvointi asioita, jotka projektissa toteutuivat. Helvettiin oli kirjattu, että pahimmilta katastrofeilta oli vältytty, yleensä ongelmat saatiin korjattua aika hyvin, byrokratian sekä aikaansaamattomuuden. Suruihin ryhmäläiset kirjoittivat tekniikkaan ja omaan osaamiseensa liittyviä asioita. Suruihin kirjattiin hyvinvointiin liittyen myös, että palaverihin oli ollut vaikea saada ihmisiä ja että kuvauksissa oli ollut välillä vähän sekavaa. Myös ihmisten sairastelut harmittivat. Iloihin ryhmäläiset kirjasivat: joustavuuden ja stressittömyyden; hetket kuvattavien kanssa; sen, että työryhmä oli kiva; heittäytymisen; esimiehen asenteen; inhimilliset aikataulut; yllätyksellisyys ja että kerrankin ruokaan oli ollut rahaa. Taivaaseen kirjattiin, että koko projekti oli ollut ehkä kivoin ja stressittömin opiskeluiden aikana. Todettiinpa jopa, että tuotanto oli toiminut ylikuon-

nollisen hyvin. Karonkasta pidettiin. Myös kuvattavien asennoitumista meihin ja projektiin pidettiin hienona asiana. ”On ollut niin kivaa, että oon käyttänyt sanaa kiva jo aika paljon”

Tämän jälkeen katselimme projektin alussa kirjoittamiimme asioita. Jotkut pelkomme olivat toteutuneet, kuten se että tekniikka pettää tai että ihmiset sairastuvat. Keskustelimme myös kuvauspäivistä. Raskaimmiksi koettiin ajomatkat kuvauspaikoille ja takaisin. Moni positiivinen asia oli myös saavutettu. Esimerkiksi yhteys kuvattaviin oli saatu ja monia asioita oli opittu.

Eräs ryhmäläisistä joutui lähtemään kesken kaiken pois. Jatkoimme silti vielä kolmeaan ja muovailimme vielä ilot ja surut. Muovailin valopallon ja rajatun stressin. Kerroin, että tuotannon aikana opin rajamaan stressiä. Henkilökohtaisten työaikataulujen tekeminen onnistui paremmin kuin ennen ja työkalut olivat paremmin hallinnassa. Valopallo kuvasti rakkautta ja avoimutta, jota sain kokea projektin aikana niin työryhmäläisten, hankkeen ihmisten kuin kuvattavienkin osalta. Koin, että saimme tehdä tärkeää työtä. Muiden surut liittyivät auton hajoamiseen sekä aikaansaamattomuuteen. Iloja olivat yhdessä olo sekä virkistäytyminen.

Lopuksi kirjasimme vielä onnistumisia ja kehitysehdotuksia liittyen läsnäoloon, ilmapiiriin, palautteeseen, suunnitteluun, motivaatioon, aikaan ja viestintään. Läsnäolosta todettiin, että oli kiva, että kysyttiin mitä kuuluu, mutta ei ollut pakko osallistua tai heittäytyä. Koettiin myös tärkeäksi, että palavereille annettiin aikaa ja arvoa. Ilmapiiriä pidettiin hyvänä, positiivisena ja sallivana. Ilmapiirin kehitysehdotuksiin kirjattiin, että ”Välillä olisi halunnut vaan jättäytyä taka-alalle eikä antaa itsestään mitään. Ehkä senkin olisi voinut vaan ilmaista.” Palaute oli jatkuvasti läsnä ja mahdollista. Työhyvinvointitapaaminen, jossa kaikille annettiin palautetta, koettiin myös hyväksi. Kirjoittajasta tuntui, että sillä oli ollut positiivinen vaikutus moniin. Todettiin myös, että oli ollut kiva saada ajatusruokaa ideointiin ja suunnitteluun ja että muovailuvaha toimi tähän tarkoitukseen hyvin. Motivaation oli kirjoitettu, että projekti oli tuntunut tärkeältä ja että virkistäytyminen, tuotannon toimivuus, asenne ja organisoitu tekeminen motivoi. Koettiin myös, että tuotannossa oli mahdollisuus ottaa vastuuta ja vaikuttaa. Aikataulut ja kuvaukset olisi voitu suunnitella vielä tarkemmin. Viestinnästä kirjoitettiin, että sähkö-

postit ja muistutustekstiviestit olivat hyviä. Sähköpostin muotoa olisi vielä voitu tiivistää ja niissä olisi ollut hyvä muistutella tärkeistä tapaamisista ja kokonaisuikataulusta.

Työhyvinvointitapaamisen jälkeen keräsin myös muilta työryhmän jäseniltä palautetta tavoitteidemme onnistumisesta. Huhtikuun 5. päivänä tapasin erään työryhmäläisen pääasiassa käsikirjoitustapaamisen merkeissä. Samalla kyseinen työryhmäläinen antoi lyhyesti palautetta. Hän koki, että prosessi toimi hyvin ja toivoikin, että voisi myös tulevaisuudessa pysähtyä sen äärelle, miltä hänestä nyt tuntuu. Samalla hän koki, että juuri tämän kaltainen työskentely voisi olla haastavaa lyhyiden kuvausten aikana ja, että voisi olla vaikea saada äijiä keskustelemaan siitä miltä tuntuu. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että lyhyissäkin kuvauksissa voisi ottaa lyhyen hetken työhyvinvoinnille prosessin alussa, keskivaiheella ja lopussa.

Yhden työryhmäläisen kanssa olin yhteydessä puhelimitse. Hän koki, että työskentelyssä oli jotain todella hyvää, hän ei tosin osannut ihan tarkkaan sanoa mitä. Tämä saattoi johtua siitä, ettei hän ollut päässyt kuin alussa pidettävään työhyvinvointitapaamiseen, jolloin hänen prosessinsa jäi vajaaksi. Toiselta työryhmäläiseltä sain palautetta sähköpostitse. Hän koki, että tapaamiset olivat hyvä juttu, olivat ne sitten osa projektia tai ei. Hän koki myös, että ryhmätapaamisten ansiosta ihmiset saatiin samaan paikkaan, vaikka töitä tehtiin pitkällä aikavälillä ja täysin eri paikoissa.

Palautetta kehittämistyöstä sain kaikilta muilta työhyvinvointitapaamisissa käynneiltä paitsi kahdelta. Erittäin harmillista olikin, ettemme saaneet kaikkien ryhmäläisten kanssa projektin alussa asetettuja tavoitteita arvioitua. Olisi ollut hieno kuulla kaikkien työhyvinvointiprosessiin kuuluneiden sekä muiden työryhmäläisten kokemuksia siitä, miten tavoitteissa oli onnistuttu. Myös taiteellisten menetelmien käytöstä olisi ollut hyvä käydä vielä syvällisempi keskustelu.

4.9 Tuotannon ongelmatilanteet

Jokaisessa tuotannossa tulee todennäköisesti tilanteita, joissa tuottaja joutuu joko itse kohtamaan kiritiikkiä tekemistään ratkaisusta tai toimimaan sovittelijana. Rauramo (2004, 132) painottaa, että työyhteisön ongelmiin on tartuttava heti kun ne ilmenevät, sillä niistä voi seurata työntekijöille kärsimystä tai sairauksia, jotka vaikuttavat työn lisäksi myös muuhun elämään.

Prosessin loppuvaiheessa koin projektin ainoita suurimpia ristiriitatilanteita kahden työntekijän kanssa sen vuoksi, ettei aikataulussa pysytty. Yritin parhaani mukaan ottaa asiaa esille useampaan otteeseen, mutta käsitän nyt jälkeenpäin, etten ottanut asiaa tarpeeksi ajoissa esille ja etten ollut tarpeeksi jämäkkä. Jämäkkyuden puute johtui muun muassa siitä, että pyrin välttelemään riitatilanteita. Esimiehenä minun olisi pitänyt olla järjestelmällisempi, jämäkämpi ja motivoivampi. Motivoinnin eteen olisin voinut tehdä enemmän töitä. Esimerkiksi jonkinlainen erillinen jälkityön työhyvinvointi – tai motiivointitapaaminen olisi voinut olla aiheellinen jo jälkityön alkuvaiheessa. Olihan eräs työryhmän jäsenistä ehdottanutkin ensimmäisessä työhyvinvointitapaamisessa, että jälkityön motiivointia olisi voinut parantaa pitämällä palavereita.

4.10 Kehittämistyön työyhteisön määrittämien tavoitteiden toteutuminen

Kun taidelähtöisiä menetelmiä tuodaan työyhteisöön, on tekemisen pohjalla usein jokin organisaation asettama tavoite. ”Tällainen etukäteen lukittu lähtötilanne on monella tapaa haasteellinen ja periaatteessa osallistavan, ryhmälähtöisen pedagogiikan vastainen.”, kirjoittaa Ora (2005, 111) viitattaessaan organisaation asettamiin tavoitteisiin. Myös teoksessa ”Taide keskellä elämää” (Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen 2007) pohditaan taidelähtöisten menetelmien tavoitteiden asettamisen problematiikkaa.

Useissa ainakin sosiaali-, terveys-, opetus-, työvoima-, ja oikeustoimen kentillä toteutetuissa hankkeissa tietoisena tavoitteena on saada aikaan muutoksia; raha-anomusten kielellä niissä ehkäistään syrjäytymistä, edistetään työssä jaksamista; monikulttuurisuutta tai terveyttä sekä muita yhteiskuntapoliittisesti arvokkaita tavoitteita. Pulmaksi voi tulla se, että nuo tavoitteet ovat keskiön kieltä, hallinnollispoliittisesta ajattelusta lähteviä. - Vaikka tarkoitus on hyvä, ainakaan syrjäytymisen käsite ei sovellu varsinaiseen toimintaan, jossa useimmiten pyritään luomaan tilaa ja välineis-

töä sille, että ihmiset pääsevät elämänsä määrittelijöiksi ja tekijöiksi, yllättävin ja mullistavinkin tavoin. (Bardy 2007, 28–29.)

Koska esimiehenä vedin näitä työhyvinvointitapaamisia, olin asettanut toiminnan tavoitteeksi työhyvinvoinnin edistämisen. En juuri kyseenalaistanut kyseistä tavoitetta, sillä koin, että se on niin laaja-alainen aihe, että jokaiselle työryhmäläiselle jää tilaa kertoa omista kokemuksistaan ja asettaa tarkempia tavoitteita. Ryhmätyöskentely olisi todennäköisesti ollut hyvin erilaista, jos minkäänlaisia rajoituksia yhteisille tavoitteille ei olisi asetettu. Mitä todennäköisimmin rajaamattoman aiheen käsittelylle olisi tarvittu etenkin prosessin alussa enemmän aikaa sekä minulle enemmän kokemusta ja ammattitaitoa taiteellisen menetelmien ohjaajana niiden käsittelyyn.

Prosessin keskivaiheella pidetyssä työhyvinvointitapaamisessa kävi ilmi, että työyhteisön jäsenet olivat tiedostaneet työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja panostaneet omaan työhyvinvointiin. Esimerkiksi palautetta oli annettu hyvässä hengessä. Tämä näkyi myös kyseisessä työhyvinvointitapaamisessa, sillä työryhmäläiset antoivat palautetta toisilleen ja minulle hyvin rakentavassa ilmapiirissä vaikeistakin asioista. Tapaamisessa nousi myös esille, että eräs työryhmäläisistä koki ensimmäistä kertaa olevansa osa työyhteisöä, sillä normaalisti hän työskenteli hyvin pitkälti yksin. Toinen työryhmäläisistä totesi, että hän oli ensimmäistä kertaa mukana projektissa, jossa otetaan aikaa puhumiselle ja hyvinvointiasioista puhutaan muulloinkin kuin karonkassa.

Viimeisessä kehittämistyön arviointitapaamisessa koettiin henkisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyen, että palaute oli jatkuvasti läsnä ja mahdollista. Palautetta annettiin osana projektia mutta myös kuvausten jälkeen, siitä miten päivä oli onnistunut ja missä oli vielä kehitettävää. Motivoinnissa oli onnistuttu sen osalta, että ainakin osasta projekti tuntui tärkeältä ja heillä oli kokemus siitä, että on mahdollista vaikuttaa asioihin. Työyhteisön ilmapiiri koettiin pääasiassa positiiviseksi ja sallivaksi.

Koettiin myös, että tuotannolliset asiat olivat pääasiassa hyvällä mallilla. Suunnittelua oltaisi silti kaivattu hieman lisää etenkin kuvauksia ennen. Myös tiedottaminen olisi voinut olla vielä tiiviimpää ja esimerkiksi sähköposteissa olisi voitu muistutella tulevista tapaamisista sekä kokonaisuikataulusta. Yhteinen virkistystoiminta kuten karonkat sekä yhteinen liikunnallinen aktiviteetti sekä työhyvinvointitapaamiset koettiin positiiviseksi. Koska kyseessä oli projektiluontoinen tuotanto ja jokainen työntekijä on jatka-

nut omille teilleen, on vaikea sanoa millä tavoin kehittämistyö on vaikuttanut sen osallistujiin prosessin päättymisen jälkeen. On myös vaikea sanoa onko projekti vaikuttanut kehittämistyössä olleiden työn saantiin.

4.11 Kehittämistyön arviointi

Etenkin prosessin alussa haasteena oli työyhteisön sitouttaminen kehittämistyöhön. Infotilaisuuden jälkeen ihmisiä oli vaikea saada paikalle. Syynä olivat muutamat sairastapaukset ja useimmiten kiire. Koska ihmisiä oli vaikea saada yhteen, olin pakotettu hoitamaan tuotantoon, työhyvinvointiin ja sisältöön liittyviä asioita välillä samalla kertaa. Vasta neljännellä yrittämällä sain järjestettyä ensimmäisen kunnollisen työhyvinvointitapaamisen, johon kaikki kehittämistyöhön lupautuneet työyhteisön jäsenet pääsivät paikalle. Myös prosessin loppuvaiheessa oli haastavaa saada ihmisiä yhteen kehittämistyön arviointia varten. Syynä oli useamman kohdalla kiire, mutta myös yhden ryhmäläisen tapauksessa työskentely ulkopaikkakunnalla.

Projektin alussa olisin voinut panostaa enemmän suunnittelutyöhön, jolloin taiteellisten menetelmien rooli työskentelyssä sekä työhyvinvointitapaamisten määrä ja muoto olisivat olleet itselleni sekä kehittämistyöhön osallistuneille paremmin tiedossa jo alusta asti. Jos suunnittelutyö olisi tehty osaltani paremmin, olisi meillä mennyt vähemmän aikaa työyhteisönä niiden kehittämiseen. Etuna tässä oli kuitenkin se, että meillä työyhteisössä oli mahdollista kehittää menetelmiä yhdessä haluttuun muotoon.

Alusta asti oli selvää, että työhyvinvointitapaamisia ja taiteellisia menetelmiä käytettäisiin pitkäkestoisesti eli osana tuotannon prosessia alusta loppuun. Tapaamisten määrä jäi kolmeen, sillä työryhmää oli vaikea saada kiireen vuoksi paikalle ja siksi, koska koin, etten olisi kyennyt aikataulujen ja työmäärän puitteissa järjestämään useampaa tapaamista. Kolme kertaa riitti työhyvinvointitavoitteiden asettamiseen, kontrollointiin sekä arviointiin. Yhdelle ylimääräiselle työhyvinvointitapaamiselle olisi ollut tarvetta etenkin jälkituotannon alussa motivointia varten.

4.10.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri

Projektin aikana vuorovaikutus toimi myös palautteen annon lisäksi ajoittain erittäin hyvin. Etenkin alkuvaiheen ja keskivaiheen työhyvinvointitapaamisissa työryhmäläiset kuuntelivat toisiaan ja keskustelivat erittäin avoimesti toisilleen henkilökohtaisista ja vaikeistakin asioista. Etenkin ensimmäisessä työhyvinvointitapaamisessa naurettiin paljon ja kerrottiin muun muassa tarinoita lapsuudesta. Yleinen ilmapiiri oli siis parhaimmillaan erittäin positiivinen ja avoin. Työhyvinvointitapaamiset ja taiteelliset menetelmät antoivat myös mahdollisuuden sille, että suorittaminen unohtui ja työntekijöiden oli mahdollista kohdata toisensa muussakin kuin työroolissa. Osittain vuorovaikutuksen onnistumiseen vaikutti se, että osa työyhteisön jäsenistä oli toisilleen jo ennestään tuttuja ja osa oli keskenään ystäviä. Uskon myös, että työhyvinvointitapaamisten ja menetelmien käytön lisäksi myös virkistystoiminnalla, kuten liikunnalla ja karonkoilla, oli positiivinen vaikutus ilmapiiriin ja vuorovaikutukseen.

Vuorovaikutus ontui eniten sisäisen tiedottamisen sekä jälkityön osalta. Jälkityön vuorovaikutuksen ontuminen johtui muun muassa siitä, että vuorovaikutus rajoittui pääasiassa sähköpostiin ja puheluihin. Myös kokemattomuuteni aiheutti sen, etten reagoinut tarpeeksi ajoissa aikataulullisiin ongelmiin. Tässä apuna olisi voinut olla jälkityön työntekijöille järjestetty motivoiva välipalaveri, jota tavoitteissa ehdotettiin erään työntekijän osalta.

Työn kiireinen tahti ja tilanteiden stressaavuus vaikutti töissä ajoittain ilmapiiriin. Näissäkin tilanteissa työryhmäläiset kunnioittivat toisiaan. Myös virheisiin suhtauduttiin asiallisesti. Aivan kuten alussa oli sovittu. Minkäänlaista syytelyä ei ollut havaittavissa, vaan esimerkiksi kuvauksissa tapahtuneisiin virheisiin pystyttiin reagoimaan hillitysti ja niistä voitiin puhua asiallisesti.

4.10.2 Taiteelliset menetelmät

Taiteelliset menetelmät koettiin positiivisiksi etenkin sen jälkeen kun siirryimme teatterin ja draaman harjoituksista pääasiassa kirjoittamiseen, piirtämiseen ja muovailuvahaan. Olin ajatellut, että käytämme teatterin ja draaman menetelmiä muun muassa yhteisöllisyyttä lisäävän toiminnan lisäksi työhyvinvoinnin edistämiseen käyttämällä esimerkiksi forum-teatteria. Taiteellisten menetelmien rooli prosessissa jäi kuitenkin pinnallisemmaksi, sillä teatterin ja draaman harjoituksissa vaadittava heittäytyminen tuntui osalta työryhmäläisistä liian kiusalliselta. Kehitystyössä teatterin ja draaman menetelmiä käytettiin lähinnä tapaamisten alussa ja lopussa. Vaikka tavoitteeni käyttää teatterin ja draaman menetelmiä osittain epäonnistui, oli hieno huomata jo melko alussa, että niin pienet muutokset tavalliseen palaverikäytäntöön, kuin ringissä istuminen ja isoille pape-reille käsin kirjoittaminen, koettiin parantavan ja rentouttavan ilmapiiriä. Myös alun kuulumisten jakaminen sekä lopun rentoutus koettiin hyväksi tavoiksi.

Arviointitapaamisessa eräs työryhmäläisistä kirjoitti, että oli kiva kun kysyttiin kuulumisia ja että osallistuminen ja heittäytyminen ei ollut pakollista. Arviointitapaamisessa kirjoitettiin myös, että oli kiva saada ajatusruokaa ideointiin ja suunnitteluun muovailuvahan muodossa. Eräs työryhmäläisistä kirjoitti, että välillä olisi halunnut jättäytyä tekemisestä kokonaan pois. Samaan hengen vetoon hän kuitenkin totesi, että asiasta olisi voinut toki sanoa ääneen.

Projektin loppuvaiheessa annetusta palautteesta kävi ilmi, että työhyvinvointitapaamiset ja muu yhdessä vietetty aika työskentelyn ulkopuolella koettiin virkistäväksi ja hyvinvointia lisääväksi. Eräs työryhmäläisistä koki, että prosessin keskivaiheella annetulla välipalautteella oli ollut positiivinen vaikutus. Kritiikkiä sai työhyvinvointitapaamisten sovellettavuus. Eräs työntekijä koki, että esimerkiksi lyhyissä kuvauksissa voisi olla haasteellista saada niin sanotut äijät keskustelemaan tunteistaan. Totesimme kuitenkin,

että lyhyemmänkin projektin aikana voisi pysähtyä lyhyesti prosessin alussa, keskivaiheella ja lopussa työhyvinvoinnin äärelle.

4.10.3 Esimiehen ja työntekijöiden välinen suhde

Esimiehen näkökulmasta tapaamiset toimivat todella hyvin, sillä ne lisäsivät parhaimmillaan luottamusta minun ja muun työyhteisön välillä. Tapaamisissa kohtasin muut omana itsenäni ja kerroin myös avoimesta omasta elämäntilanteestani, tosin varoin kaa-tamasta työhön liittyvää stressiä ja huoliani työntekijöiden niskoille. Tästä esimerkkinä keskivaiheella pidetty työhyvinvointitapaaminen, jossa avauduin vaikeuksistani. Kes-kustelimme aiheesta heti tapahtuneen jälkeen. Eräs työntekijän koki, että tapahtuneen ansiosta hänen on helpompi lähestyä minua.

Koen myös, että me vältyimme median kirjoituksissa ja kyselyn työntekijöiden vastauk-sissa esille nousseesta pelon ilmapiiriltä. Vaikka vuorovaikutus ontui jälkityövaiheessa, en usko, että kenenkään tarvitsi pelätä työnsä tai maineensa menettämisestä. Keskuste-luissa pyrin aina olemaan ymmärtäväinen, sen sijaan, että olisin lähtenyt syyttelemään. Ongelmista olisi silti voinut keskustella vielä syvemmin ja pyrkiä löytämään parempia ratkaisuja. Minulle oli annettu myös mahdollisuus ennakoida ongelmaa, sillä asetimme jälkityön motivoinnin osaksi tavoitteitamme. Tässä tavoitteessamme epäonnistuin, sillä en kiireen vuoksi järjestänyt toivottua motivointitapaamista ja siksi, etten rohkeasti tart-tunut ongelmaan tarpeeksi ajoissa.

Tapaamiset auttoivat minua ennakoimaan monia erilaisia mahdollisia ongelmatilanteita ja nostamaan niitä positiivisia tekijöitä esille, jotka työyhteisö koki tärkeiksi. Toisin sanoen tapaamisissa oli mahdollista nostaa esiin sitä tärkeää työyhteisön hiljaista tietoa, joka on syntynyt erilaisten työkokemusten ansiosta. Työyhteisöltä sain myös apua nii-den ratkaisemiseen, sillä sain heiltä erilaisia konkreettisia keinoja edistää työyhteisön työhyvinvointia.

4.12 Kehitystyön vaikutusten mittaaminen

Taiteellisten menetelmien ongelmaksi nostetaan usein vaikutusten mittaamisen ja arvioinnin vaikeus. Liikanen (2010, 64) perustelee vaikeutta yksiselitteisten indikaattoreiden puuttumisella, syy-seuraussuhteiden yksisuuntaisuudella, sovelletun kulttuurikäsitteiden systeemisidonnaisuudella ja arviointitarpeen ylhäältäpäin johdetulla luonteella. Liikanen (2008, 64) jatkaa, että ”Kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutusten arvioinnissa joudutaan rajaamaan ja valikoimaan, mitä vaikutuksia halutaan ja voidaan ottaa huomioon ja mitata”.

Tekemäni toimintatutkimus antoi kokemuksellista tietoa, mutta kokemuksellista tietoa taiteen ja kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista onkin jo paljon. Kokemuksellinen tieto yksistään ei kuitenkaan riitä tieteelliseksi näytöksi tai yhteiskunnallisen näytön pohjaksi. (Liikanen 2010, 64.) Uskon kuitenkin, että kirjattu kokemuksellinen tieto voi olla edistämässä taiteellisten menetelmien käyttöä muun muassa siksi, että ne voivat olla lisäämässä keskustelua ja mielipiteitä niiden hyödyistä ja haitoista. Ymmärrän toki, että tutkimuksellista tietoa kaivataan, kun erilaisia menetelmiä otetaan osaksi työyhteisöä. Uudenlainen panostus organisaatiossa vaatii aina rahaa ja aikaa ennen kuin varsinaiset hyödyt näkyvät, ja tuolloin aikaisemmat tutkimustulokset voivat olla vakuuttamassa esimerkiksi työnjohtoa taiteellisten menetelmien hyödyistä.

Taiteen ja kulttuurin vaikutuksista on paljon tutkimuksellista tietoa (ks. Liikanen 2010, 58–66), mutta tutkimuksia taiteen ja kulttuurin vaikutuksista työhyvinvointiin on toiseltaiseksi vähän. Suomessa kiinnostus taiteen ja kulttuuritoiminnan työhyvinvointivaikutuksiin, käsitteiden määrittelyyn ja kehittämistoimintaan on kuitenkin lisääntynyt (Liikanen 2010, 62). Hyvä esimerkki tästä on Työterveyslaitoksen toteuttama Parempi työyhteisö -kysely Kulttuurista työhyvinvointia -hankkeen pilotoinnin yhteydessä. Työterveyslaitos mittasi kulttuuri- ja taidemenetelmien vaikutuksia kolmen työyhteisön pilotoinnissa. Parempi työyhteisö -kyselyssä havaittiin, että työyhteisöjen hyvinvointi parani alle Suomen keskiarvosta Suomen keskiarvon yläpuolelle. (Taiten tuottoa [www-sivut 28.10.2012](http://www.sivut28.10.2012).)

Työyhteisöjen jäsenistä 87 % arvioi hankkeen toimenpiteiden hyödyttäneen työyhteisöä jossakin määrin tai melko/erittäin paljon ja 77 % näki hankkeen tuoneen muutoksia työyhteisön arkeen. Merkittäviä parannuksia tapahtui mm. työyhteisön yhteisöllisyydessä, luottamuksessa ja luovuudessa. Myös suhtautuminen esimiesten ja johdon toimintaan muuttui hankkeen myötä myönteisemmäksi. (Taiten tuottoa www-sivut 28.10.2012.)

Tutkimuksia taidelähtöisten menetelmien käytöstä työelämässä on löydettävissä lisää maailmalta. Artikkelissaan von Brandenburg (2009, 3) esittelee Styhren ja Erikssonin (2007) raportin tuloksia ruotsalaisesta Artist and Residence (AIRIS) projektista, jossa käytettiin kymmenen kuukauden aikana erilaisia taidelähtöisiä menetelmiä. Projektin tavoitteena oli kehittää työyhteisön luovuutta. Vuonna 2005 ilmapiiirissä ei nähty muutosta kvantitatiivisessa analyysissä, mutta vuonna 2006 tulokset olivat positiivisia. (Von Brandenburg 2009, 3.) Von Brandenburg (2009,4) esittelee myös tutkimuksen, joka tehtiin Queensin yliopiston taidekasvatuksen tutkijoiden työryhmässä. Tutkijat päättivät ottaa taiteellisen työskentelyn osaksi viikkotoimintaansa. Haastatteluista kävi ilmi, että kuusi vuotta kestänyt taiteellinen työskentely vaikutti heidän henkilökohtaiseen elämäänsä ja työhönsä. Taiteen tekeminen lisäsi heidän kiinnostustaan elämänsä henkisiin, ammatillisiin ja vapaa-ajan asioihin. Taiteellinen työskentely koettiin tärkeäksi osaksi akateemista työtä, sillä oli myös työryhmän jäsenien välisiin suhteisiin syventävä ja huolehtiva vaikutusta sekä se lisäsi luottamusta työryhmän sisällä. (von Brandenburg 2009, 3–4.) Teoksessaan ”Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena” von Brandenburg (2003) esittelee lisää lukuisia Saksassa toteutettuja tapaustutkimuksia liittyen taiteen ja työelämän kohtaamisiin.

4.13 Kehitystyön sovellettavuus

Koska kehitystyöni oli toimintatutkimus, ei siitä syntynyt mitään varsinaista tuotetta kuten esimerkiksi mallinnusta. Sovellettavuus sellaisenaan on siis vaikeaa. Kehitystyötäni voidaan silti käyttää esimerkkinä ja pohjana oman työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseksi projektiluontoisessa työyhteisössä.

Projektiluontoisessa televisioalan tuotannossa voidaan esimerkiksi pitää noin 2 tuntia työhyvinvointitapaamisia vähintään kolme kertaa projektin aikana. Alussa keskustellaan työyhteisön kanssa alan työhyvinvoinnista ja asetetaan tavoitteet, keskivaiheella tarkis-

tetaan tavoitteet, reflektoidaan tavoitteiden onnistumista ja tarkennetaan tarvittaessa ratkaisukeinoja ja prosessin lopuksi arvioidaan tavoitteiden onnistumista. Tapaamisten rakenne voisi olla sellainen, että alussa jaetaan kuulumiset. Kuulumisien jälkeen viritäydytään tilanteeseen ja tehdään esimerkiksi lämmittelyharjoitus. Harjoitus voi johdella varsinaiseen aiheeseen tai ei. Tämän jälkeen ohjaaja esittelee tapaamisen tavoitteet ja siirrytään itse aiheen käsittelyyn. Taiteellisia menetelmiä, kuten kirjoittamista, muovailua tai piirtämistä, voidaan käyttää asioiden käsittelyssä. Lopuksi tehdään yhteenveto ja rentous.

Jälkityövaihetta varten suosittelen omaa tapaamista, jossa voidaan nostaa vielä erikseen jälkityöhön liittyviä onnistumisia ja ongelmia ja asettaa niiden pohjalta omat tarkennetut tavoitteet. Isommissa organisaatioissa kyseistä toimintatapaa voitaisiin toteuttaa esimerkiksi määräaikaisissa tuotannoissa, joissa on työntekijöitä erilaisissa työsuhteissa. Tällöin myös muiden kuin vakituisten työntekijöiden työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa positiivisesti.

Se mitä tulee siihen, että tuleeko esimiehen olla koulutukseltaan jonkin taiteellisen menetelmän ohjaaja, on vastaukseni tämän projektin jälkeen kyllä ja ei. Toki kaikenlainen taiteellinen kokemus ja etenkin kiinnostus voi olla avuksi, kun otetaan työskentelyyn mukaan taiteellisia menetelmiä, mutta se ei ole välttämätöntä. Tämä kehitystyö osoitti minulle, että taiteellisia menetelmiä voidaan helposti ottaa osaksi erilaisia palaverikäytäntöjä rikastuttamaan tavallista vuorovaikutusta. Jos sen sijaan halutaan käyttää esimerkiksi forum-teatteria erilaisten ongelmatilanteiden käsittelyyn, on teatterin ja draaman ohjaajan koulutuksesta paljon hyötyä. En kuitenkaan näe syytä sille, miksi tulevaisuudessa ei voisi olla esimerkiksi johtajakoulutuksissa kursseja, joissa tutustuttaisiin erilaisten taiteellisten menetelmien mahdollisuuksiin ja niiden käyttöön osana työnjohtamista.

Rantala (2011, 19) tosin kirjoittaa, että asenteet, rahoitus ja koulutus ovat keskeisimmät haasteet taidelähtöisten menetelmien käytölle. Taide nähdään alana, jota harrastavat tai jolla työskentelevät vain siihen vihkiytyneet. Jo koulutuksen tasolla pidetään teoreettisia aineita tärkeämpinä kuin taideaineita. Ja harvoin taide- ja kulttuuriaineet sisältyvät esimerkiksi sosiaalialan ja terveystieteen koulutukseen. Olisikin tärkeää saada juurrutettua

taide- ja kulttuuriopintoja sekä taidelähtöisten menetelmiä osaksi eri alojen opintoja. (Rantala 2011, 19.)

Projektiluontoiseen tuotantoon on toki myös mahdollista palkata ammattitaitoinen taiteellisten menetelmien ohjaaja joko kertaluontoista tai pitkäkestoista prosessia varten. Taiteellinen menetelmä voisi tuolloin olla esimerkiksi oleellinen osa työnohjausta. Rantala (2011, 20) kirjoittaa, että taiteilijoille olisikin tarjottava tietoa erilaisista sovellusalueista ja työllistymisvaihtoehdoista. Tämän lisäksi rahoituksen puuttumiseen voidaan vaikuttaa muuttamalla asenteita siihen suuntaan, että taide nähtäisiin asiana josta kannattaa maksaa. Eihän esimerkiksi liikunnan vaikutuksia kiistetä. Tarvitaan myös uusia rahoitusmalleja sekä uusia toimivia muotoja käytännölle. Jos taiteilija ja asiakkaan välille saataisiin esimerkiksi tuottaja, manageri tai välittäjä, voisi taiteilija saada tietoa verotuksellisista ja yrittäjyyteen liittyvistä asioista. (Rantala 2011, 20.)

4.14 Eettisyys ja luotettavuus

Projektin alussa tein kaikille kehittämistyöhön osallistuneille selväksi, mistä kehittämistyössä oli kyse. Tallenteista kerroin, että ne ovat vain ja ainoastaan muistini tueksi, eikä niitä tulla näyttämään missään yhteydessä. Kehittämistyön alussa olisi silti ollut järkevää tehdä sopimukset kirjallisena kehittämistyöhön osallistuneiden kanssa, pelkän suullisen sopimuksen lisäksi. Tällöin kehittämistyöhön osallistuneet olisivat olleet varmasti selvillä siitä, että tieto on luottamuksellista ja miten tietoa käytetään ja säilytetään. Myös tuolloin olisi voitu sopia kehittämistyön vastuista ja velvollisuuksista, jolloin kehittämistyöhön sitoutuminen olisi voinut onnistua alusta asti paremmin. Myös tekijöiden oikeudet sekä tulosten omistusoikeudet jäivät selvittämättä. (Moilanen ym. 2009, 49.) Pyrin pitämään huolen siitä, etten luvannut mitään sellaista mitä en pystynyt pitämään (Moilanen ym. 2009, 50). Kehittämistyöhön osallistuminen oli lähtökohtaisesti osa projektia. Tosin tässäkin pyrin olemaan joustava, jos joku työyhteisön jäsenestä ilmaisi, ettei halunnut osallistua kehittämistyöhön. En siis pakottanut ketään olemaan mukana kehittämistyössä, vaan kaikki kehittämistyöhön osallistuneet olivat mukana omasta tahdostaan (Moilanen ym. 2009, 49).

Koko kehittämistyön ajan olen pyrkinyt tallentamaan prosessia monessa eri muodossa. Keskustelut työyhteisön kanssa ja havaintoni kirjoitin ylös muistioiden sekä päiväkirjojan muotoon. Tämän lisäksi minulla on tallenteet tapaamisista kirjallisen materiaalin tueksi. Infotilaisuutta en kuvannut tilanteen jännittyneisyyden vuoksi ja kahden tapaamisen osalta tallennuksesta uupuu osa tapaamisen lopusta. Kehittämistyön prosessin kuvauksessa olen pyrkinyt tuomaan kaikki ne tekijät ja asiat esille, jotka vaikuttivat sen etenemiseen sekä kehittämistyön onnistumiseen. Arvioinnissa olen ollut rehellinen enkä ole vääristellyt tuloksia. (Moilanen ym. 2009, 49.)

Kirjallisessa opinnäytetyössäni en ole plagiointunut kenenkään toisten tekstiä tai tutkimustani. En ole myöskään jättänyt mitään pois tai antanut harhaanjohtavaa tietoa. Olen myös pyrkinyt analysoimaan prosessia ja lopputuloksia kriittisesti. (Moilanen ym. 2009, 49.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehitystyöni tavoitteena oli ymmärtää ja kehittää lyhytkestoisen televisiotuotantoryhmän henkistä hyvinvointia. Samalla kokeilin pienimuotoisesti miten taiteelliset menetelmät toimivat esimiehen apuna työyhteisön henkisen hyvinvoinnin kehittämisessä.

Varsinaisia työhyvinvointitapaamisia pidettiin tuotannon aikana kolme. Ensimmäisessä tapaamisessa käsitelimme työhyvinvointia ja asetimme tarkemmat työhyvinvointitavoitteet, toisessa tapaamisessa kertosimme tavoitteet sekä kävimme läpi niiden onnistumista ja viimeisessä tapaamisessa arvioimme tavoitteiden onnistumista.

Hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön kriteerit toteutuivat monelta osin erityisesti kehitystyön esisuunnittelun ja kuvausten aikana. Työyhteisö tuki toisiaan ja ilmapiiri oli avointa koko työyhteisön osalta. Palautetta annettiin osana työskentelyä. Työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa. Itsetuntemusta pyrittiin kehittämään osana työhyvinvointitavoitteita, mutta ilman virallista työhyvinvointitutkimusta on vaikea sanoa kuinka paljon jokainen niissä kehittyi. Työn kuormittavuus oli pääosin onnistuttu mitoittamaan oikein. Haasteita toivat yllättävät kuvaustilanteet, työmatkat sekä työntekijöiden osaamisen eri tasot. Kehitettävää olisi edelleen ollut jonkin verran myös työn suunnittelun ja tiedottamisen osalta. Jälkityövaiheessa ei onnistuttu ylläpitämään samanlaista yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta yllä kuin projektin muissa vaiheissa. Yksityiselämää ja fyysistä hyvinvointia pyrittiin edistämään lähinnä sillä, että aikataulutuksessa otettiin huomioon myös muut elämän osa-alueet sekä levon tarve. Fyysistä kuntoa ylläpidettiin kahdella vapaaehtoisella liikuntatuokiolla.

Työyhteisön omat tavoitteet toteutuivat monelta osin. Työyhteisön ilmapiiri oli avointa ja sallivaa. Kritiikkiä ja positiivista palautetta annettiin hyvässä hengessä. Kuvausten jälkeen pidettiin palautetuokiot. Aikataulutuksessa otettiin huomioon muut elämänalueet. Kehitettävää olisi ollut edelleen työnsuunnittelussa, tiedottamisessa sekä jälkityön työntekijöiden motivoinnissa.

Taiteellisten menetelmien käyttö muotoutui työyhteisön toimesta prosessin aikana. Tapaamisissa aluksi vaihdettiin kuulumisia ja virittäydettiin, jonka jälkeen syvennyttiin

itse aiheeseen. Lopuksi pyrimme vielä tekemään rentoutuksen, joka tosin jäi useimpien tekemättä ajan puutteen vuoksi. Taiteellisten menetelmien muoto laajeni työyhteisön toiveesta teatterin ja draaman menetelmistä myös kuvataiteen menetelmiin. Omat tavoitteeni käyttää teatterin ja draaman menetelmiä ongelmien ennakoimiseksi ja ratkaisemiseksi epäonnistui, sillä teatterin ja draaman heittäytymistä vaativat harjoitukset tuntuivat osasta liian kiusallisilta.

Taiteellisten menetelmien ansiosta työyhteisön kohtaaminen oli huomattavasti paljon rennompaa, sillä tavalliset suorittavat palaverikäytännöt sekä työroolit saivat jäädä sivuun. Vuorovaikutus oli avointa ja hyvän ilmapiirin siivittämää. Myös minun suhteeni esimiehenä työntekijöihin oli vapautunutta ja avointa. Tapaamiset mahdollistivat myös sen, että pystyin ennakoimaan ongelmatilanteita paremmin ja nostamaan työyhteisön positiivisia piirteitä esiin. Suurin onnistumiseni oli luottamuksellinen suhde muihin työyhteisön jäseniin. Jälkityön työntekijöiden ja minun välinen vuorovaikutus tosin olisi voinut olla parempaa. Tämä on sääli senkin vuoksi, että työhyvinvointitapaamisissa jälkityön ongelmista puhuttiin ja eräs työntekijöistä ehdotti palavereita työmotivaation ylläpitämiseksi. Epäonnistuin, vaikka minulle annettiin jopa työvälineitä kyseisen ongelman ehkäisemiseksi.

Kulttuurista työhyvinvointia -hankkeen Työterveyslaitoksen teettämä työhyvinvointikysely tukee kehitystyössäni tekemiäni havaintoja. Tutkimuksessa todettiin, että kulttuurin ja taiteen menetelmät saivat aikaan työyhteisöissä positiivisia muutoksia muun muassa luottamuksessa, yhteisöllisyydessä sekä esimiesten ja työntekijöiden välisissä suhteissa. (Taiten tuottoa [www-sivut](http://www.sivut) 28.10.2012.)

Tuotannon aikana mediassa käytiin kiivasta keskustelua elokuva- ja televisioalan keskeisistä ongelmista, jotka liittyivät palkkaan, työaikoihin ja harjoittelijoiden käyttöön. Kehitystyöni jälkeen teettämistäni kyselyistä kävi ilmi samoja asioita kuin mediassa. Palkoissa, työajoissa ja harjoittelijoiden käytössä oli ongelmia. Vastauksista oli myös luettavissa, että projektiluontoiset tuotannot ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja että vastuu työhyvinvoinnista jää usein määräaikaisille työntekijöille itselleen. Työnantaja voi toki vaikuttaa tuotannossa tekemillään valinnoilla määräaikaisten työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin, mutta määräaikaisen työntekijän henkisen hyvinvoinnin edistäminen projektin aikana jää helposti vähäiseksi tai olemattomaksi.

Kysely vahvisti myös Juutin (2006, 77–83) väitteen siitä, että esimiehen rooli työhyvinvointiin on merkittävä. Työntekijöiden vastauksista oli selvästi kuultavissa, että esimiesten ja työntekijöiden vuorovaikutus voisi olla avoimempaa, sillä ongelmatilanteista ei uskalleta kertoa esimiehelle muun muassa työn tai maineen menettämisen vuoksi. Työntekijöiden vastauksissa oli myös kuultavissa, että ongelmatilanteissa ongelmienratkaisu jää helposti puheen tasolle. Työhyvinvoinnin onnistumisista nousivat kyselyissä esiin erityisesti työntekijöiden omistautuminen ja innostus työtä kohtaan sekä työntekijöiden keskinäinen hyvä ilmapiiri. Kyselyn tuloksista päätin, että esimiehet voisivat kaivata ongelmatilanteiden ennakoimiseen ja ratkaisuun sekä vuorovaikutuksen parantamiseen uudenlaisia keinoja.

Kehitystyössäni tekemät havainnot voivat olla avuksi tuottajalle projektiluontoisen televisiotuotannon työyhteisön henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointitapaamiset ja taiteelliset menetelmät voivat tuoda lyhytkestoisin työyhteisöihin avoimempaa vuorovaikutusta ja ne toimivat myös hyvän ilmapiirin ja työn imun tukijoina. Tällöin työntekijät, myös määräaikaisten, voisivat kokea, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisönsä henkiseen hyvinvointiin ja parhaimmillaan auttaa esimiestä ongelmatilanteissa. Suuremmissa organisaatioissa voitaisiin tällä tavoin vaikuttaa vakituisen työntekijöiden lisäksi myös freelancerina työskentelevien työhyvinvointiin positiivisesti.

Työhyvinvointitapaamisten järjestäminen vaatii jonkin verran aikaa ja vaivaa esimieheltä, mutta onnistuessaan tapaamiset voivat helpottaa esimiehen työtä muun muassa sillä, että hänen on mahdollista ennakoida ja ratkaista tuotannon ongelmatilanteita paremmin ja hänen on mahdollista lieventää alalla ilmenneitä negatiivisia mielikuvia. Tuottaja voi rikkoa esimerkiksi pelon ilmapiiriä synnyttämällä luottamusta, jolloin työntekijöiden on helpompi lähestyä esimiestä myös ristiriitatilanteissa.

Mitä taiteellisiin menetelmiin tulee, esimiehellä ei tarvitse olla koulutusta niiden käyttöön varsinkaan, jos niitä käytetään lähinnä keskustelun virittämiseksi ja osana aiheen käsittelyä. Sen lisäksi, että taiteelliset menetelmät tuovat keskusteluun oman lisänsä, voivat ne rikkoa tavallisia palaverikäytänteitä rennompaan suuntaan. Myös siitä on apua, että sen sijaan että istutaan pöydän ääreen ja aletaan heti hommiin, istutaankin

lattialle rinkiin ja vaihdetaan alkuun kuulumisia. Lopuksi on myös hyvä tehdä jonkinlainen rentoutus. Taiteellisen menetelmän muodosta kannattaa keskustella työyhteisön kanssa, mutta esimerkiksi käsin kirjoittaminen, piirtäminen ja muovailu eivät vaadi samalla tavalla heittäytymistä kuin esimerkiksi teatterin ja draaman harjoitukset. Ne eivät myöskin vaadi esimieheltä aikaisempaa kokemusta tai osaamista. Jos teatterin ja draaman menetelmien käyttö kiinnostaa osana työskentelyä, suosittelen osallistumaan esimerkiksi Kansalaisfoorumien järjestämille kursseille, joissa taiteellisten menetelmien käyttöä opetetaan.

Yksi vaihtoehto on, että tuotannon ajaksi palkataan esimerkiksi teatterin ja draaman ohjaaja vetämään joko yksittäinen tai pitempikkestoinen työpaja. Vaikka teatterin ja draaman menetelmien käyttö ei onnistunut suunnitellusti kehitystyössäni, ei tätäkään vaihtoehtoa kannata unohtaa. Teatterin ja draaman työpaja voi onnistuessaan tuoda paljon uusia ajatuksia ja jopa uudenlaisia ratkaisuja ongelmatilanteisiin.

Koska kehitystyöni toi aiheesta lähinnä kokemuksellista tietoa, suosittelen aiheesta kiinnostuneita toteuttamaan työyhteisössään samankaltaisia kokeiluja ja kokemaan vaikutukset itse. Tapaamisia olisi hyvä olla kaikkiaan kolme, mutta tämän lisäksi olisi vielä järkevää järjestää jälkityövaiheelle erillinen tapaaminen. Suosittelen myös, jos suinkaan mahdollista, tekemään työhyvinvointikyselyt prosessin alussa ja lopussa, jotta saataisiin lisää tutkimuksellista tietoa siitä parantavatko taiteelliset menetelmät työyhteisöjen työhyvinvointia. Hyvä yhteistyökumppani tässä voisi olla esimerkiksi Työterveyslaitos. Suosittelen arviointitapaamisen lisäksi tekemään taiteellisten menetelmien sekä työhyvinvointitapaamisten käytöstä arviointia esimerkiksi sähköisen palautelomakkeen muodossa, jotta kaikilta työyhteisön jäseniltä saataisiin palautetta niiden käytöstä.

Koska en kehitystyössäni tehnyt työhyvinvointikyselyitä osana prosessia enkä saanut kaikilta osallistuneilta loppupalautetta, ei tämä kehitystyöni tarjoa tutkimuksellista tietoa taiteellisten menetelmien käytöstä työhyvinvoinnin edistämiseksi lyhytkestoisessa televisioalan tuotannossa. Kehittämistyöni tarjoaa kuitenkin tietoa ja erilaisen esimerkin niille esimiehille, jotka ovat kiinnostuneet työyhteisönsä työhyvinvoinnin edistämisestä projektiluontoisessa tuotannossa. Tämä opinnäytetyöni esittelee myös tapoja ottaa taiteelliset menetelmät osaksi tuota työskentelyä. Jokainen voi itse kokeilla niitä keinoja, jotka parhaiten sopivat juuri heidän työyhteisöönsä.

6 LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Ahola, K. Hakanen, J. Härmä, M. Kukkonen, R. Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos

Ahonen, G. Ojala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Bardy, M. 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Bardy, M. Haapalainen, R. Isotalo. M. Korhonen, P. (toim.) Taide keskellä elämää. Keuruu: LIKE.

Bardy, M. Haapalainen, R. Isotalo. M. Korhonen, P. 2007. Taide keskellä elämää. Keuruu: LIKE.

Bertling, S. Rantala, E. Saksala, E. 2007. Mitä tuottaja tekee? Teoksessa Bertling, S. Rantala, E. Saksala, E. (toim.) Tuottajan työ. Helsinki: Yleisradio Oy.

Bertling, S. 2007. Asiantuntijoiden luotsaaminen. Teoksessa Bertling, S. Rantala, E. Saksala, E. (toim.) Tuottajan työ. Helsinki: Yleisradio Oy.

von Brandenburg, C. 2003. Kuvataide työhyvinvoinnin ja tykytoiminnan tukena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

von Brandenburg. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12

Cutler, H. Dalailama. 2005. Työn ilo. Onnellisuuden taito työssä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hautaniemi, A. 2009. Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Blom, R. Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsijärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Inkilä, A. 2007. Turvallisuus tuottajan vastuulla. Teoksessa Bertling, S. Rantala, E. Sakala, E. (toim.) Tuottajan työ. Helsinki: Yleisradio Oy.

Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Juuti, P. Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kangas, P. 1998. Työn ja työryhmän johtaminen. Helsinki: Edita.

Korhonen, S.-M. 2011. Draaman puutetta. Taidetekijät liiketoiminnan kentällä. Teoksessa Kuhanen, I. Liski, M. Niemeläinen, S. Rantala, P. Rönkä, A.-L. Väänänen, I. Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. TAIKA -hanke.

Kämäräinen, M. 2006. Työsuojelu – Lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa Kämäräinen, M. Lappalainen, J. Oksa, P. Pääkkönen, R. Rantanen, S. Riikonen, E. Saarela, K. Sillanpää, J. (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liikanen, H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Moilanen, T. Ojasalo, K. Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro

Nikkilä, J. Paasivaara, L. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Ora, L. 2005. Teatteri-ilmaisun ohjaaja yhteisössä. Teoksessa Ventola, M.-R. Renlund, M. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: Prosessianalyysi. Teoksessa Kuhanen, I. Liski, M. Niemeläinen, S. Rantala, P. Rönkä, A.-L. Väänänen, I. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. TAIKA -hanke.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Riikonen, E. 2006. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa Kämäräinen, M. Lappalainen, J. Oksa, P. Pääkkönen, R. Rantanen, S. Riikonen, E. Saarela, K. Sillanpää, J. (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Saksala, E. 2007. Tuottaja ja palautteen antaminen. Teoksessa Bertling, S. Rantala, E. Saksala, E. (toim.) Tuottajan työ. Helsinki: Yleisradio Oy.

Ventola, M.-R. 2005. Taide keskellä elämää. Teoksessa Renlund, M. Ventola, M.-R. (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Voimaa tait... 2012. Voimaa taiteesta kehittää uudenlaisia taidelähtöisiä palveluja. Julkaisusta Lehtinen, M. Tierna, S. Kluth, A-M. Roihankorpi, R. Karkkola, P. Lampo, M. Yrjönen, R. (toim.) T7. Tampere: Tutkivan teatterityön keskus.

Lehdet

Haavisto, P. 2011. Laulua, leikkiä ja väriä työhön. Työ Terveys ja Turvallisuus. 5/2011, 26–27.

Järvi, A. 2012. Elokuva vaarantaa terveytesi. Helsingin Sanomat 15.09.2012, C2.

Koivisto, I. 2012. Orjatyövoimaa kulussien takana. Kouvolan Sanomat. 12.8.2012, 11.

Saveljeff, A. 2012. Setin työsuuhdekyselyn tuloksia. Meteli. 2/2012, 20–21

Verkkolehti

von Brandenburg, C. 2009. Art, health and wellbeing at work. Verkkolehti Synnyt 1/2009. Taidekasvatuksen tiedonala. Taideteollinen korkeakoulu. 25–31.

Saatavana:

<https://wiki.aalto.fi/download/attachments/70792368/brandenburg.pdf?version=1&modificationDate=1348579238000&api=v2> (Haettu 17.4.2013)

Internetsivustot

Taiten tuottoa. Luettu 28.10.2012. <https://aducate.uef.fi/projektit/taidentuottoa/linkki1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 1.10.2012. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2311>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 8.10.2012. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2385>

Voice. 2011. Luettu 26.9.2012. <http://www.voice.fi/uutiset/viihde/aki-kaurismaki-tama-on-elokuvantekijan-pahinvirhe/2/29536>

Voimaa taiteesta. Luettu 13.2.2013.

<http://www.voimaataiteesta.fi/index.php?page=tietoa-hankkeesta>

Voimaa taiteesta. Luettu 17.4.2013

<http://www.voimaataiteesta.fi/index.php?page=videot>.

7 LIITTEET

1(2)

Liite 1.

Työntekijöiden henkinen työhyvinvointi televisioalalla Suomessa:

Kysely työhyvinvoinnista vastaavalle esimiehelle

Kysely on osa Tampereen Ammattikorkeakoulun Viestinnän koulutusohjelman opin-
näytetyötäni. Pyrkimykseni on saada realistinen käsitys tämän hetken Suomen televisio-
alan henkisestä työhyvinvoinnista.

VASTAATHAN KYSELYYN 26.9.2012 MENNESSÄ, KIITOS.

Työyhteisön henkiseen työhyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvan mm. oikeudenmukai-
suus ja tasa-arvo ja niiden toteutuminen, yhteiset arvot ja yrityskulttuuri, työilmapiiri,
yhteisöllisyys ja yhteishenki, esimies-alaisuus, ura- ja kehittymismahdollisuudet, vaiku-
tus- ja osallistumismahdollisuudet, yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmär-
täminen, oikeuden mukainen palkka- ja palkitsemispolitiikka, optimaalinen työkuormi-
tus, tiedonkulku ja -saanti, työn virikkeellisyys sekä yksityiselämän (perheen) ja työn
yhteen sovittaminen (Rauramo, 2004, 127). Lähteenä henkisen työhyvinvoinnin määrit-
telystä: Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

* Required

Mikä on ammatillinen roolisi organisaatiossasi? *

Mikä on toiminta-alue ja yritysmuoto? *

Miten paljon teillä on työntekijöitä? *

Minkälaisissa työsuhteissa työntekijänne ovat? *

Miten kuvaisitte työntekijöittenne työkykyä? *

Erittäin huonoon työkykyyn voidaan liittää työuupumus. Erinomaiseen työkykyyn liit-
tyy innostuneisuutta työhön siten, että työntekijät kokevat saavansa siitä voimavaroja
myös muuhun elämään.

1 2 3 4 5

Erittäin huono Erinomainen

Kuulluttko johonkin työnantajaliittoon? Miten päädyitte valintaanne? *

Mitkä tekijät puhuvat teidän organisaatiossanne hyvän henkisen työhyvinvoinnin puolesta? (Esimerkkejä onnistumisista.) *

Onnistumisiin voi liittyä esimerkiksi hyvä työilmapiiri, innostuneisuus työstä, onnistunut vuorovaikutus sekä tiedonsaanti- ja kulku tai aikataulussa pysyminen.

Miten organisaatiossanne ylläpidetään ja edistetään työhyvinvointia? *

Mitkä tekijät puhuvat teidän organisaatiossanne huonon henkisen työhyvinvoinnin puolesta? (Esimerkkejä epäonnistumisista.) *

Epäonnistumisiin voi liittyä esimerkiksi huono ilmapiiri, uupuneet työntekijät, työntekijöille muun elämän ja työelämän sovittaminen on vaikeaa ellei jopa mahdotonta tai työntekijöiden sitoutumattomuus.

Miten olette pyrkineet parantamaan organisaatiossa ilmenneitä työhyvinvointiin liittyviä ongelmia? *

Miten kuvaisit televisioalan työkuultuuria? (Arvot, normit) *

Oletteko käyttäneet esimerkiksi työhajauksessa tms. taiteen menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi? Jos olette, miten työyhteisössä koettiin taiteen menetelmien käyttö ja mitä tekisitte toisin? *

1(2)

Liite 2.

Työntekijöiden henkinen työhyvinvointi televisioalalla Suomessa: Kysely työntekijälle

Kysely on osa Tampereen Ammattikorkeakoulun Viestinnän koulutusohjelman opinäytetyötäni. Pyrkimykseni on saada realistinen käsitys tämän hetken Suomen televisioalan henkisestä työhyvinvoinnista.

VASTAATHAN KYSELYYN 26.9.2012 MENNESSÄ, KIITOS.

Työyhteisön henkiseen työhyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvan oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo ja niiden toteutuminen, yhteiset arvot ja yrityskulttuuri, työilmapiiri, yhteisöllisyys ja yhteishenki, esimies-alaisuus, ura- ja kehittymismahdollisuudet, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmärtäminen, oikeuden mukainen palkka- ja palkitsemispolitiikka, optimaalinen työkuormitus, tiedonkulku ja -saanti, työn virikkeellisyys sekä yksityiselämän (perheen) ja työn yhteensovittaminen (Rauramo, 2004, 127). Lähteenä henkisen työhyvinvoinnin määrittelyssä: Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

* Required

Sukupuoli: *

- Nainen
- Mies

Ikä:

Minkälainen koulutus sinulla on televisioalalle? *

Minkälaista työkokemusta sinulla on televisioalalta? *

(Minkä kokoisissa organisaatioissa olet työskennellyt? Mikä on ollut työsuhte? Onko työ ollut projektiluontoista vai vakituista? Mikä on ollut työnimikkeesi?)

Miten kuvaisit omaa henkilökohtaista työkykyäsi? *

Erittäin huonoon työkykyyn voidaan liittää työuupumus. Erinomaiseen työkykyyn liittyy innostuneisuutta työhön siten, että koet saavasi siitä voimavaroja myös muuhun elämään.

2(2)

1 2 3 4 5

Erittäin huono Erinomainen**Merkitseekö työsi sinulle? ***

- Pelkkää toimeentuloa
- Mahdollisuutena edetä uralla
- Kutsumusta

Milloin henkinen työhyvinvointi on toteutunut hyvin?

(Kerro esimerkkejä onnistumisista työpaikoissasi.) *

Onnistumiset voivat liittyä esimerkiksi onnistuneeseen esimies-alaisuuteeseen, hyvään työilmapiiriin, palautteen saaminen (myös kritiikin), innostuneisuuteen omasta työstä tai kokemukseen siitä, että tekee työtä, jolla on merkitystä.

Miten hyvää henkistä työhyvinvointia on edistetty ja ylläpidetty työpaikoissasi? ***Milloin henkinen työhyvinvointi on toteutunut huonosti?**

(Kerro esimerkkejä epäkohdista työpaikoissasi, joista pahoinvointi on syntynyt.) *

Epäonnistumiset voivat liittyä esimerkiksi jatkuvasti venyviin työaikoihin, maksamattomiin palkkoihin, huonoon työilmapiiriin, jatkuvaan stressiin tai jopa työuupumukseen tai epäammattimaiseen palautteeseen.

Miten työpaikoissasi on reagoitu mahdollisiin työhyvinvointiongelmien? ***Kuulutko johonkin alasi jäsenliittoon? Jos kyllä, minkälaista apua olet saanut heitä liittyen työhyvinvointiin? *****Miten kuvaisit televisioalan työkuilttuuria? (Arvot, normit) *****Pyritkö kehittämään (yksilötasolla) televisioalan työhyvinvointia ja työkuilttuuria?****Miten? ***

Oletko ollut mukana esimerkiksi työohjauksessa tms., jossa taiteen menetelmiä on käytetty työhyvinvoinnin edistämiseksi? Jos olet, miten koit taiteen menetelmien käytön ja mitä tekisit toisin? *