

## OPINNÄYTETYÖ

### **Meemit järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä** Entä mihin kaikkeen sinä niitä käyttäisit?

Hanna-Leena Pöyry

Yhteisöpedagogi YAMK (90 op)

11/2022

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijät: Hanna-Leena Pöyry

Opinnäytetyön nimi: Meemit järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Entä mihin kaikkeen sinä niitä käyttäisit?

Sivumäärä: 63 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Pia Lundbom

Työn tilaaja: JärKeä-hanke (Humak)

---

Opinnäytetyön aihe nousi tarpeesta kehittää työkalu järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseen. Järjestöissä työskentelemiseen liittyy useita elementtejä, jotka haastavat työssäjaksamista. Nämä liittyvät esimerkiksi järjestötyön työnkuvien laajuuteen, rahoitukseen ja työn jatkuvuuden epävarmuuteen.

Työn tavoitteena oli selvittää, voisivatko meemit toimia järjestöissä työskenteleville henkilöille välineenä tunteiden purkamiseen ja vertaistuen saamiseen sekä sitä kautta parantaa työhyvinvointia.

Työn käytännön osuudessa meemien tekemistä ja jakamista testautettiin vapaaehtoisilla osallistujilla. Tämän jälkeen heiltä pyydettiin palautetta menetelmästä. Palauteen perusteella menetelmää muokattiin ja lisättiin vinkkejä sen monipuolisempaan käyttöön.

Työn tuloksena oli, että puolet osallistujista käyttäisivät menetelmää työhyvinvoinnin kehittämiseen ja kaikki osallistujat käyttäisivät sitä jatkossa johonkin muuhun tarkoitukseen. Meemit ovat siis erittäin käyttökelpoisia ja järjestöissä kannattaisikin keskustella, mihin juuri he voisivat meemejä työssään hyödyntää. Tuotoksena tulee JärKeä-hankkeen sivuille teorian tietoa meemeihin, huumoriin ja taidelähtöisiin menetelmiin liittyen sekä ohjeistusta meemien käyttämiseen työhyvinvoinnin edistämisessä.

---

Asiasanat: meemit, huumori, taidelähtöiset menetelmät, luovuus, järjestötyö, työhyvinvointi

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities

---

Author: Hanna-Leena Pöyry  
Title: Memes in developing third sector employees' occupational wellbeing  
Number of Pages: 63 and 6 attachment pages  
Supervisor: Principal Lecturer Pia Lundbom  
Commissioned by: JärKeä project (Humak)

---

This thesis was written on the basis of the needs of the third sector. Employees face many kinds of challenges in their occupational wellbeing, caused for example by funding, insecure employment and wide job descriptions. That is why there was a need for a tool to improve their occupational wellbeing. This thesis was commissioned by Humak's JärKeä project.

This objective of this study was to figure out, if memes could work as a tool for processing feelings and receiving peer support.

Third sectors employees were asked to make and share memes in the Padlet application. They were then asked for feedback about the memes and the work process through a Webropol questionnaire. Based on their answers, meme instructions were developed further to serve different participants and work environments.

According to the results, half of the participants would use memes for developing occupational wellbeing. All respondents would use memes for some other purpose. It can be concluded that memes are useful and third sector organisations could think how to utilise them. As a product of this thesis, theory about art-based methods, memes and humour will be added to the website of JärKeä project. Moreover, there will be instructions on how to use memes to improve occupational wellbeing.

---

Keywords: memes, humour, art-based methods, creativity, third sector, occupational wellbeing

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TEOREETTINEN OSA 1 .....	8
	2.1 Työhyvinvointi.....	8
	2.2 Tunteet .....	9
	2.3 Työhyvinvointi ja tunteet.....	13
	2.4 Haasteet järjestöjen työhyvinvoinnissa.....	16
	2.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	18
	2.6 Taidelähtöiset menetelmät ja niiden vaikutus hyvinvointiin .....	19
3	TEOREETTINEN OSA 2 .....	21
	3.1 Huumori ja sen vaikutukset hyvinvointiin.....	21
	3.2 Meemit .....	24
	3.3.Meemin määrittelyä .....	25
	3.4.Meemit ja MEMEPOL.....	26
	3.5.Esimerkkimeemi: “Congrats! You have an all male panel!” .....	26
	3.6.Meemit ja yhteisöllisyys .....	27
	3.7.Meemit ja viestintä.....	28
	3.8.Meemit ja tunteiden purkaminen .....	29
	3.9.Meemit ja tekijänoikeudet .....	29
	3.10. Meemien riskit.....	31
4	MENETELMÄT .....	33

4.1	Luovuus ja luovat tutkimusmenetelmät .....	33
4.2	Luovat tutkimusmenetelmät: visuaalisuus .....	34
4.3	Luovat tutkimusmenetelmät: kaunokirjallisuus ja fiktio .....	35
4.4	Meemien testaaminen käytännössä .....	37
5	TULOKSET JA TUOTOKSET .....	39
5.1	Taidelähtöisten menetelmien vaikutusten arviointi .....	39
5.2	Padlet-alustalle tehdyt meemit ja niiden analysointi .....	39
5.3	Webropol-kyselyn vastaukset .....	45
5.4	Tuotokset .....	53
6	POHDINTA.....	56
6.1	Meemien pohdintaa.....	56
6.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin .....	57
6.3	Menetelmän soveltaminen ja jalkauttaminen.....	58
	LÄHTEET .....	60
	LIITTEET.....	64

# 1 JOHDANTO

*”Kiire. Taas. Sähköposti tulvii, puhelin soi, WhatsUpp piippaa ja Teamsiin vyöryy viestejä. Rahoitushakemus, palkat, tilinpäätös. Entäs se verkostopalaveri, vapaaehtoisten tapaaminen ja hallituksen kokous? Olenko muistanut huomioida kaikkia työkavereitani, kannustaa, rohkaista? Milloin ennätän tämän kaiken, miten jaksan? Voi elämänkevät!”*

Opinnäytetyöni on osa yhteisöpedagogin YAMK-tutkintoani Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Työni käsittelee meemien käyttämistä järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tilaajatona on Humakin JärKeä-hanke.

Järjestötyö sisältää monenlaisia haasteita työhyvinvointiin liittyen. JärKeä-hankkeen nettisivuilta löytyy kuvaus: ”Hanke tarjoaa työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin tueksi tietoa, tukea ja välineitä Pohjois-Savossa toimivien ammatillista järjestötyötä toteuttavien järjestöjen työntekijöille ja luottamusjohdolle.” (JärKeä-hanke 2022). Käytännössä hankkeen tarkoituksena on siis ollut kehittää ja tarjota järjestöille menetelmiä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja dokumentoida näitä nettisivuille kaikkien vapaasti saataville. Samoin on ollut tarkoituksena lisätä järjestöjen hallitusten tietotaidollista osaamista. Haasteita järjestöjen työhyvinvoinnille ovat tuoneet muun muassa rahoitusmahdollisuuksien vähentyminen ja toimintaympäristön muutokset sekä niiden vaikutukset työntekijöiden arkeen. Hanke toteutetaan aikavälillä 1.4.2020-31.12.2022. (JärKeä-hanke 2022.)

Edellä olen kertonut järjestötyön haasteista. Tarve opinnäytetyölleni on siis lähtenyt tarpeesta kehittää järjestöissä palkattuina työskentelevien työhyvinvointia ja keinoja siihen. Työelämä on muuttunut lähityöstä etätyöhön ja hybridimalliin, joten halusin kehittää välineen, jota voi käyttää erilaisissa työsuhteissa. Vaikka JärKeä-hanke on toiminnassaan keskittynyt Pohjois-Savon alueelle, en ole omaa opinnäytetyötäni tehdessä tehnyt aluerajauksia työn missään vaiheessa. Menetelmäni on sellainen, että siihen on voinut osallistua etänä mistä päin Suomea tahansa. Yhteisöllisyyttä voi rakentaa monella tapaa, sillä perinteisen konkreettisen fyysisen läsnäolon lisäksi yhteisöllisyyttä ja vertaistukea voi kokea myös verkossa.

Työni tavoitteena on ollut kehittää ohjeistus meemien käyttämiseen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Testautin menetelmää vapaaehtoisilla osallistujilla ja parantelin sitä palautteen perusteella. Liitteistä löytyy alkuperäinen versio sekä JärKeä-hankkeen nettisivuille menevä tuotos, joka myöhemmin muokataan paremmin hankkeen visuaaliseen ilmeeseen sopivaksi.

Tutkimuskysymykseni tarkoituksena oli selvittää, kuinka meemit toimivat työhyvinvoinnin kehittämässä järjestöissä. Toivoin niiden voivan auttaa muun muassa työhön liittyvien tunteiden purkamisessa ja tuovan vertaistukea.

Teoriaosuudessa keskityn erityisesti meemeihin, sillä se on työni ydinalue ja siitä ei ole vielä kirjoitettu yhtä paljon kuin muista teoriapohjani osuuksista. Ensimmäisessä teoriaosuudessa keskityn järjestötyön erityispiirteisiin, tunteisiin, työhyvinvointiin ja taidelähtöisiin menetelmiin. Toisessa teoriaosuudessa käsittelen huumoria ja meemejä. Järjestötyön osuudessa tulee julki, miksi järjestöjen työhyvinvointia tulisi kehittää.

Pohdinnassa mietin, miten menetelmää voisi soveltaa työpaikoilla. Sen lisäksi heitän ilmoille kysymyksen, kuinka juuri sinä hyödyntäisit meemejä teidän järjestönne arjessa?

Pääkappaleiden aluista löytyy kursivoituja tekstiosuuksia. Nämä ovat fiktiivisiä kuvauksia, joiden sisällön olen kasannut hyödyntäen tätä tutkimusta, elämän tarkastelua ja mielikuvitusta. Niiden sisällöt peilaavat tulevan teorian aiheita.

## 2 TEOREETTINEN OSA 1

*”Pettymys, turhautuminen, viha, raivo, epätoivo. Tunteet pakahduttavat rintaa, päähän särkee, kyynleet puskevat silmäluomien taakse. Epäoikeudenmukaisuus. Kuulokkeissa pauhaa Irwin Goodman. Jalat iskevät voimalla lattiaan musiikin tahtiin, karjaisu kaikuu seiniä pitkin, onneksi naapurit eivät kuule, hulluksi luulisivat. Tuskin menisi läpi selitys: tässä vain vähän tunteita puran, kun ei työt jatkukaan ja taas kortisto kutsuu... Oman elämänsä Aku Ankka.”*

### 2.1 Työhyvinvointi

Työni tarkoitus on kehittää väline järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Siksi onkin tärkeää ensin määritellä, mitä työhyvinvointi oikein on. Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa sen seuraavasti:

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Toimivassa työyhteisössä on kannustava ilmapiiri, toimiva vuorovaikutus ja sopivasti kuormitettavat työtehtävät. Tasa-arvo sekä oikeudenmukaisuus toteutuvat ja näin jokainen työntekijä voi kokea olevansa tervetullut työyhteisön jäsen. Työyhteisössä tuetaan toisia, työn johtaminen sekä vastuut ovat selkeitä ja tasapainossa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Kaunismaa ja Lind (2014, 4) puolestaan ovat jakaneet työhyvinvoinnin neljälle eri sektorille, jotka ovat työntekijän fyysinen ja psyykkistä vointi, työyhteisön suhteet, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä osaamisen hallinta. Työhyvinvoinnilla voidaan siis tarkoittaa niin työntekijän henkilökohtaista vointia kuin myös työyhteisön vuorovaikutuksen ominaisuuksiakin.

Työntekijän yksilölliseen vointiin vaikuttavat työergonomian lisäksi henkiset kuormitustekijät, joita voivat olla esimerkiksi kiireen tuntu, tavoitteiden ja organisoinnin epäselvyydet sekä koettu työmäärä ja vastuunkantaminen. Työyhteisön näkökulmasta olennaista on toimiva työnjako, yhteistyösuhteet, luottamus ja arvostus. Näiden asioiden toimivuus tuo mukanaan hyvää ilmapiiriä. Kolmas osa-alue, vaikuttaminen työhön, tarkoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa tehdyn työn tapoihin, aikatauluihin, päämääriin, itseohjautuvuuteen, työtehtävien luonteeseen, työmäärään ja henkilöstön mitoitukseen. Osaamisen ja työnhallinnan näkökulmasta olennaista on riittävä ammattitaidon taso työtehtävien hoitamiseen sekä riittävä perehdytys työtehtäviin ja



työprosessien selkeys. Nämä kaikki neljä osa-aluetta ovat myös osittain limittäin ja vaikuttavat toinen toisiinsa. (Kaunismaa & Lind 2014, 11–12.)

Työhyvinvointia on myös kuvattu Maslowin motivaatioteorian mukaan. Tämä teoria koostuu viidestä tarpeesta: fysiologiset perustarpeet, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttaminen. (Rauramo 2012, 8.) Rauramo (2012) on motivaatioteoriaan liittyen kehittänyt ”työhyvinvoinnin portaat” -mallia, jossa jokaista tarvetta on katsottu työhyvinvoinnin näkökulmasta. Psykofysiologiset tarpeet koostuvat riittävästä ja laadukkaasta ravinnosta, liikunnasta ja sairauksien ehkäisystä ja hoidosta. Tässä työterveyshuollolla on tärkeä asiantuntijan rooli. Turvallisuuden tarpeeseen liittyvät työympäristön ergonomisuus ja turvallisuus, riittävä palkkaus, työsuhteen vakaus ja oikeudenmukainen työyhteisö. Yhteisöllisyys puolestaan liittyy työpaikan yhteishenkeen, avoimuuteen, luottamukseen ja vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön. Arvostuksen tarvetta tukevat muun muassa eettisesti kestävä arvot, oikeudenmukainen palkkaus ja hyvinvointia sekä tuottavuutta tukeva päämäärä. Itsensä toteuttamiseen liittyy esimerkiksi uuden oppiminen, oivaltamisen ilo, omien vahvuksien käyttäminen sekä taiteelliset ja tieteelliset tuotokset. (Rauramo 2012, 14–15.)

”Työhyvinvoinnin portaat”- mallissa on myös käyty läpi tarpeisiin liittyviä haasteita. Turvallisuuden liittyvät haasteet voivat olla toimeentuloon ja työsuhteeseen liittyvä turvattomuus sekä muutokset. Yhteisöllisyyteen liittyviä ongelmia voi tulla johtamisessa ja ilmapiirissä. Arvostuksessa puolestaan näkyvät palkkaukseen liittyvät haasteet. (Rauramo 2012, 16.)

Ongelmat työhyvinvoinnissa aiheuttavat työntekijöille psykososiaalista kuormitusta. Tästä seuraa stressiä, joka pitkittyessään voi johtaa työuupumukseen. Tämän vuoksi olisi tärkeää puuttua asioihin ennaltaehkäisevästi. (Rauramo 2012, 54–58.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajilla on vastuu huolehtia työntekijöiden henkisestä terveydestä ja näin ollen seuraamaan työyhteisön sosiaalista tilaa ja tarvittaessa kehittämään työoloja (Työturvallisuuskeskus 2022).

Näiden teorioiden perusteella huomaamme, että työhyvinvointi on aihepiirinä hyvin laaja ja sitä voidaan tarkastella useista eri näkökulmista käsin.

## 2.2 Tunteet

Seuraava tarkasteltava aihepiiri ovat tunteet. Sisäisessä maailmassamme on tärkeää osata tunnistaa omia tunteita, oppia ilmaisemaan niitä oikein ja osata säädellä niitä toiminnan ja ajattelun avulla (Mieli ry 2022, Saarinen & Kokkonen 2003, 19). Mielestäni tämä on lähtökohta myös

toisten tunteiden tunnistamiselle, sillä jos ei osaa sanoittaa omia sisäisiä tuntemuksiaan, kuinka voi tunnistaa niitä toisissa?

Tunteiden kokeminen on hyvin yksilöllistä ja siihen vaikuttaa muun muassa jokaisen persoona ja aiemmat kokemukset (Nyyti ry 2022). Oman hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pystyä käymään läpi kohtaamamme kriisit myös tunnetasolla. Kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja, mutta kaikenlainen käytös ei, erityisesti aikuisilla. Meidän täytyisi pyrkiä hyväksymään, että elämään kuuluu monenlaisia tunteita, niin positiivisia kuin negatiivisiakin. (Saarinen & Kokkonen 2003, 7, 37, 72.) Tämähän on helpommin sanottu kuin tehty, sillä kukapa meistä ei toivoisi elämäänsä enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Ja koska jokainen reagoi tilanteisiin erilaisella tunnevoimakkauudella, voi joku asia viedä toisen syviin mustiin syövereihin ja toinen pääsee hetken mieliharmilla. Olisikin tärkeää opetella tuntemaan itsensä tunteisiin liittyvine vahvuuksine ja heikkouksineen. Tarvitsemme tunteiden säätelykykyä myös työkykymme ylläpitämisen vuoksi (Opetushallitus 2022).

Tunteet ohjaavat havainnointikykyämme. Mikäli asiaan tai ihmiseen liittyy voimakkaita positiivisia tai negatiivisia tunteita, ovat siihen liittyvät havaintomme ja arvioinnit tarkimpia. (Saarinen & Kokkonen 2003, 14.) Tällaiset asiat ja tilanteet jäävät myös paremmin mieleen neutraaleihin kokemuksiin verrattuna (Jokelainen & Talvitie 2018). Tämä seikka onkin sekä hyödyllinen että haitallinen. Oikein käytettynä tätä voidaan hyödyntää vaikkapa oppimisen edistämiseen kouluissa ja muissa opinnoissa. Ikävä kyllä tätä voidaan väärinkäyttää vaikkapa mainonnassa, politiikassa ja disinformaation levittämisessä. Tässäkin olisi meillä itsetutkiskelun paikka, huomaammeko, jos meihin yritetään väärällä tavalla tunteiden kautta vaikuttaa?

Tunteiden ominaisuuksia tutkittaessa on huomattu myönteisten tunteiden parantavan muistia, lisäävän auttamishalua, edistävän luovaa ongelmanratkaisua ja tuovan päätöksentekohetkiin lisää toiveikkuutta (Saarinen & Kokkonen 2003, 15). Tunteilla on myös tapana tarttua (Saarinen 2001, 185). Luulen, että meistä jokainen on tämän arjessaan huomannut ja saatamme kokea toiset ihmiset voimaannuttavina ja toisten suorastaan vievän meistä energiaa. Me voimme kuitenkin jokainen vaikuttaa siihen, levitämmekö ympärillemme positiivisia vai negatiivisia tunteita (Opetushallitus 2022). Naurun tarttuminen on yksi tunteiden tarttumisen klassinen esimerkki. Mikä ihana yhteisöllinen kokemus on vaikkapa yhteinen remakka nauru hauskan näytelmän tai stand up-esityksen äärellä.

Tunteet vaikuttavat myös fysiologiaamme. Ne voivat tuntua eri puolilla kehoa, kuten selässä, käsissä ja päässä sekä esimerkiksi nostaa verenpainetta ja sydämen sykettä (Opetushallitus 2002.) Itsessään ja toisissa voi myös huomata tunteiden tuomia reaktioita, kuten vihasta nyrkkiin puristuneet kädet tai innostuneiden jalkojen vipatus (Saarinen & Kokkonen 2003, 43–44). Muistan lapsuudesta edelleen jännityksen tunteen vaikutuksen käsien hikoiluun ennen musiikkiopiston konsertteja. Lavalle flyygelin ääreen istuttuaan lähes järjestään jokainen meistä pianisteista yritti kuivata käsiään housunlahkeisiin tai hameenhelmaan, sillä hikisillä käsillä on mahdotonta soittaa. Siellä penkissä vuoroa odotellessani puolileikilläni mietin, että olisipa kätevää, jos tuossa flyygelin kulmassa olisi pyyhe, johon me kaikki pianistit voisimme kuivata kätemme ennen soittoa, paljon parempi imukyky!

Tunteiden kohdalla täysi tunteettomuus tai niiden tunteiden tukahduttaminen ei ole tavoiteltavaa. Sitä vastoin meidän pitäisi pyrkiä opetella sopivalla tavalla kokemaan ja ilmaisemaan ikävätkin tunteet ja sitä kautta säätelämään niitä. Tunteiden säätelyssä on hyvä käyttää sekä toiminnallisia menetelmiä, että tietoista ajattelua tunteistaan. Toiminnallisia keinoja voivat olla esimerkiksi liikunta, musiikki ja kirjoittaminen. Keskusteleminen luotettavan ihmisen kanssa auttaa myös tunteiden säätelyssä, kyseessä voi olla ystävä tai vaikkapa ammattiauttaja. Eräs tapa tunteiden kohtaamiseen ja analysoimiseen ovat elokuvat, sarjat, kirjat tai muut kulttuuriset tuotteet. Voimme samaistua hahmoihin ja näin prosessoida tunteitamme. Joskus teemme tätä tiedostamattomasti, mutta paras hyöty saadaan tietoisella prosessoinnilla. (Saarinen & Kokkonen 2003, 49–51, 54, 56, 57, 58–63.)

Omalla kohdallani olen huomannut sarjojen olevan erityisen hyvä keino prosessoida tunteita, niin tietoisesti kuin tiedostamattomastikin. Olen myös huomannut, että tunteiden prosessoinnin tavat voivat elämän mittaan muuttua. Yllätän itseni välillä lenkkipolulta höyryjä päästelemässä tai hyvää mieltä etsimässä, en sitä olisi uskonut, jos joku olisi niin joskus sanonut. Eli kun löydämme itsellemme sopivia tapoja tunteiden säätelyyn, on samalla hyvä olla avoimin mielin muutosten suhteen, sillä joskus joku ihan uusi keino voi auttaa ja joku entinen tipahtaa pois.

Voimme myös pyrkiä tietoisesti etsimään positiivisia tunteita, sillä sekin on tunteiden säätelyä (Saarinen & Kokkonen 2003, 54). Tässä kohtaa voimme miettiä, mitkä asiat tuovat elämäämme iloa. Ovatko ne vaikkapa lemmikit, harrastukset, yhteisöllisyys vai kenties rauhallinen aika ihan yksin? Voimme pyrkiä etsimään elämäämme iloa vastapainoksi sille kaikelle negatiiviselle, mitä arki usein vastaamme tuo. Näin voimme yrittää tuoda tasapainoa positiivisten ja negatiivisten tunteiden välille.

Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu ikävä kyllä tietynlainen tunteiden tukahduttaminen. Esimerkiksi lasten tunnepurkaukset saatetaan tyrehdyttää käskemällä heidät huoneeseensa ja luvalla palata vasta, kun ovat rauhoittuneet. Tai itkevää lasta saatetaan lohduttaa vähättelemällä tilannetta. Tällaiset tavat voivat aiheuttaa vaikeuksia tunteiden tunnistamiseen ja hallitsemiseen aikuisuudessa. Vaikeasti käsiteltävien tunteiden julkista julkituomista ei katsota hyvällä. (Saari- nen & Kokkonen 2003, 33.) Onneksi nykyään tunnetaitojen tärkeyden merkitys ymmärretään ja niistä puhutaan. Toivoisin niitä yhä enemmän käsiteltävän jo heti lapsuudessa vaikkapa päi- väkodeissa ja kouluissa, jolloin tulevat sukupolvet osaisivat näitä taitoja meitä paremmin.

Tunteiden tukahduttaminen tai niiden tunnistamattomuus aiheuttaa ongelmia. Mikäli ihminen ei halua tai osaa tunnistaa ja kohdata omia tunteitaan, voivat patoutuneet negatiiviset tunteet ryöpsähtää hallitsemattomasti ulos esimerkiksi yllättävinä raivostumisina. Tukahdutetut tunteet voivat myös oireilla fyysisinä kipuina ja sairauksina sekä aiheuttaa päihteiden väärinkäyttöä. Oman tunne-elämän tiedostaminen ja tasapainoisuus auttaa meitä kohtaamaan myös toisten tunteita. Tunteidemme tarkoituksellinen analysointi lisää samalla kykyä niiden säätelemisen. Tunneälykkyyteen kuuluu kyky nimetä tunteita ja erottaa samankaltaiset tunteet toisistaan. (Saari- nen & Kokkonen 2003, 19–20, 26–27, 28.) Tunteiden hallitsemattomat ryöpsähdykset saattavat aiheuttaa jopa vaaratilanteita, mikäli tilanne eskaloituu väkivaltaiseksi.

Tunteiden käsittely on siis hyvin tärkeää. Sen lisäksi, että niitä voi käsitellä toiminnan avulla, niitä on hyvä myös tietoisesti pohtia. Tällainen tietoinen ajattelu voisi tarkoittaa tunteiden syi- den miettimistä ja niiden järjeistämistä. Voi pohtia, mistä reaktio johtui, mikä ylläpitää sitä ja kuinka siitä pääsee eteenpäin. Näin voi lisätä omaa itsetuntemustaan ja opetella tunteiden kä- sittelyä. (Jokelainen & Talvitie 2018.)

Tähän tietoisesti eteenpäin menemiseen on minulle jäänyt lähtemättömästi mieleen erään suku- laiseni reaktio. Minun oli tarkoitus olla juontamassa erästä tärkeää tilaisuutta, mutta sairastuin koronaan juuri ennen sitä, enkä päässyt paikalle. Sukulaiseni reaktio tähän oli seuraava: ensin hän kuunteli kertomani, otti empaattisesti osaa tilanteeseeni ja harmitteli asiaa, sitten totesi ”No se nyt on tällaista näinä aikoina!” ja alkoi miettimään, kenet voisi kysyä uudeksi juontajaksi. Eli erinomainen esimerkki tunteiden prosessoinnista ja hyväksymisestä. Ei kielletä ja tukahdu- teta tilannetta, vaan otetaan se vastaan niin asia- kuin tunnetasolla. Tämän jälkeen todetaan ja hyväksytään tosiasiat. Viimeiseksi mietitään, kuinka tästä jatketaan eteenpäin ja toimitaan sen mukaan. Toisenlaisessa prosessointitilanteessa olisi voitu jäädä harmittelemaan ja päivittele- mään asiaa kysellen: ”Miksi juuri näin piti tapahtua?” ja masentua vaikka kuinka pitkäksi aikaa

synkkiin syövereihin: ”Kaikki on pilalla!”. Tämän tilanteen ja sen opetuksen muistan loppuelämäni.

### 2.3 Työhyvinvointi ja tunteet

Tunteet liittyvät kiinteästi työhyvinvointiin. Toimivassa työyhteisössä työntekijät tuntevat kuuluvansa ryhmään ja sen myötä tulevat positiiviset tunteet lisäävät voimavaroja työhön. Mikäli työyhteisössä on kuitenkin ratkaisemattomia ongelmia ja epäoikeudenmukaisuutta, lisääntyvät negatiiviset tunteet. Erityisen haastavaksi tämä voi muodostua yksilölle, joka nostaa näitä ongelmia esille ja voi sitä kautta leimautua ns. hankalaksi työntekijäksi, vaikka hän tuo julki asioita koko työyhteisön puolesta. Työpaikoilla tulisikin panostaa työtehtävätavoitteiden lisäksi ns. tunnetavoitteisiin. Näitä tunnetavoitteita ovat mm. arvostetuksi ja hyväksytyksi tuleminen tunne. Mikäli tunnepuoli ei ole kunnossa, kärsii myös työtehtävien suorittaminen ja siksi asiaa ei pidä väheksyä. Esimiehellä on tärkeä rooli ja vastuu tunneilmaston rakentamisessa. Joskus työpaikoilla voi kuitenkin elää kulttuuri, jossa tunteita ei pidetä työelämään kuuluvina asioina eikä niitä siksi tarvitse huomioida. Mikäli tunteet jätetään huomioimatta, voivat ne patoutua ja alkavat näin viemään voimavaroja ja motivaatiota. Työyhteisön tunneturvallisuuden yhtenä mittarina voidaan pitää sitä, että kaikkein arin ja asemaltaan heikon työntekijä uskaltaa tuoda esiin kritiikkiä. (Kaski & Kiander 2005, 15, 16–17, 22, 23, 27.) Tunteet vahvistavat ryhmään kuulumista ja hahmottavat sen rajoja sekä sen sisäisiä rooleja (Saarinen & Kokkonen 2003, 15).

Zerubavelin (2006, 2010) mukaan on olemassa myös vaikenemisen kulttuuria, jossa ihmiset ja yhteisöt tietävät asioita, mutta niistä ei ääneen puhuta tai niiden olemassaoloa myönnetä. Synä voi olla opitut normit, häpeä tai jopa pelko. (Rannikko & Rannikko 2021, 59.) Joskus voi törmätä myös työpaikkoihin, joissa tietyt puheenaiheet ovat kiellettyjä, kuten kiire. Tai voi olla sääntö, ettei taukojen aikana saa puhua työasioista mitään. Mielestäni tällainen on haitallista ja siihen pitäisi puuttua.

Työelämässä kohdataan tunteita laidasta laitaan. Kaski ja Kiander (2005, 29–48) ovat avanneet pelon, syyllisyyden, häpeän, vihan, pettymyksen, loukkaantumisen, surun, ilon, tyytyväisyyden, rakkauden ja kiintymyksen, turhautumisen ja kateuden tunteiden vaikutuksia työntekijään. Seuraavaksi avaan eri tunteiden ominaisuuksia. On kuitenkin muistettava, että samassa tilanteessa voi olla useita tunteita päällekkäin (Opetushallitus 2022).

Aloitamme pelon tunteesta. Alkuperäisesti pelon tunteen on tarkoitus varoittaa meitä (Tunne ja Taida 2022). Työpaikalla se voi lamauttaa, sen kokemista voidaan pitää heikkoutena ja asioita saatetaan alkaa salailemaan. Mikäli pelon tunne sallitaan, voi työntekijä pyytäessään saada tukea ja sitä kautta uskaltautua ottamaan uusia haasteita vastaan. Joskus esimies voi väärinkäyttää pelkoa hallitsemisen välineenä. (Kaski & Kiander 2005, 29–30.)

Syällisyyden tunne herää ihmisessä omantunnon vaikutuksesta hänen tehdessään jotain arvoaan ja moraaliaan vastaan. Hyvänä puolena tässä on sen mukanaan tuoma vastuullisuus omista teoista, normien ylläpitäminen ja virheitä tehdessä niiden myöntäminen ja sovittaminen. Mikäli syyllisyyden tunnetta ei ihmisellä ole lainkaan, käyttäytyy hän vastuuttomasti, ei välitä rajoista ja normeista sekä syyttää toisia. (Kaski & Kiander 2005, 31–32.) Ihmisen on tärkeää olla rehellinen itselleen (Tunne ja Taida 2022).

Häpeän tunnetta on vaikea kestää (Tunne ja Taida 2022). Se voi liittyä ihmisen omiin ominaisuuksiin, kuten ulkonäköön tai osaamiseen. Vajavaisuuden paljastuminen hävettää. Häpeä lamaannuttaa työntekijää ja koko työyhteisöä. Mikäli häpeän tunteen voi turvallisesti jakaa toisten kanssa, se voi vahvistaa yhteyttä ja lisätä armollisuutta toisia kohtaan. Epätäydellisyyden hyväksyminen tuo rohkeutta, mikä puolestaan lisää luovuutta sekä innovatiivisuutta. Häpeän hyötynä on, että se auttaa työntekijöitä ymmärtämään sopivan ja sopimattoman käytöksen rajan. Ilman sitä hienotunteisuus puuttuu ja henkilöt saattaisivat käyttäytyä törkeästi toisia kohtaan niin henkisesti kuin fyysisestikin. (Kaski & Kiander 2005, 32–33.)

Vihan tunteiden sävyjä ovat ärtymys ja raivo. Tukahdutettu ja epäsuora viha aiheuttaa pinnan alla kiehumista ja vaikka se ei suoraan näkyisi, se tuntuu. Tämä voi myös synnyttää ns. kuppinkuntia, jolloin tunnetta jaetaan samanhenkisten kanssa. Siksi työyhteisössä olisi tärkeää kyetä käsittelemään tätäkin tunnetta. Raivon tunne voi puolestaan nousta tilanteissa, jotka tuntuvat kohtuuttomilta ja joihin itsellä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa. (Kaski & Kiander 2005, 34–35.) Positiivisesta näkökulmasta vihan tunne voi liittyä omien rajojen ja puolensa pitämiseen. Se tuo sisua ja rohkeutta käydä eteenpäin. Eli oikein käytettynä vihan tunteellakin on hyötynsä (Kaski & Kiander 2005, 34–35, Tunne ja Taida 2022.)

Pettymyksen tunne voi liittyä esimerkiksi ihmiseen itseensä, toisiin ihmisiin tai asioiden kulkuun. Pettymys omaan itseen voi tuntua musertavalta. Pettymyksen tunnetta käsitellessä se voi

kääntyä surun kautta hyväksymiseen ja henkiseen kasvuun. Vihan tunteita voi syntyä, jos pettymys on liian suuri tai siihen liittyy vahvaa epäoikeudenmukaisuutta. (Kaski & Kiander 2005, 35–36.) Työpaikoilla onkin ensiarvoisen tärkeää huolehtia oikeudenmukaisuudesta.

Loukkaantumisen tunne voi syntyä tahallisen tai tahattoman loukkaamisen myötä. Molemmissa tilanteissa asian puheeksi ottaminen ja tarvittaessa anteeksipyyttäminen ovat tärkeitä, jotta tunnemöykky ei kasva liian suureksi. Tunteen puheeksi ottamista voi kuitenkin estää huoli uudesta loukatuksi tulemisesta. Työpaikalla myös saatetaan sallia työntekijöille erilaisia käytösmalleja, ”ei hänen puheestaan kannata välittää” -tyylillä. Onkin tärkeää luoda työpaikalle ilmapiiri, jossa loukkaantumisen tunteista voidaan turvallisesti puhua ja jossa kaikilla on samat käytössäännöt. (Kaski & Kiander 2005, 37–38.)

Surun tunne liittyy menetyksiin, luopumisiin tai vaikka niihin asioihin, joita emme koskaan tule saamaan (Tunne ja Taida 2022). Myös muutostilanteet voivat aiheuttaa surua. Tämä tunne tulee saada käsiteltyä, jotta uudet asiat alkavat saada tilaa ajatuksissa. Työyhteisössä suru saattaa näkyä alakuloisuutena ja pitkittyessään muuttua masennukseksi. Surua voi käsitellä työyhteisössä tilanteen mukaan esimerkiksi lähtiäisinä tai muistotilaisuutena. (Kaski & Kiander 2005, 39.)

Asioiden onnistuminen, hyväksytyksi tuleminen ja osallisuus tuottavat iloa. Työyhteisössä ilon tunne näkyy leppoisassa ilmapiirissä ja onnistumisista iloitsemisessa. (Kaski & Kiander 2005, 40.) Ilon tunne lisää sosiaalisuutta, auttaa palautumaan ja kaikin puolin lisää hyvinvointiamme (Tunne ja Taida 2022).

Kiitoksen saaminen lisää tyytyväisyyden tunnetta. Vastakohtana tälle on tyytymättömyys, joka voi kertoa työyhteisön pulmista. Liian itsetyytyväinen henkilö tai työyhteisö menettää puolestaan kykynsä toimintansa kriittiseen arviointiin. Rakkauden ja kiintymyksen tunne puolestaan voi liittyä työtehtäviin tai toisiin työntekijöihin. Työpaikalla ei tarvitse pitää kaikista, mutta toimeen on tultava kaikkien kanssa. Asiallinen käytös ja keskustelu ovat avainasemassa yhteistyössä. (Kaski & Kiander 2005, 41–42.)

Sovittujen asioiden tekemättä jättäminen tai sopimuksen rikkominen tuottaa turhautumisen tunteita. Pitkittyessään tämä syö työmotivaatiota. (Kaski & Kiander 2005, 44.) Kateuden tunne herää, kun ihminen kokee toisella olevan jotain mitä itsellään ei vielä ole. Tämä voi työyhteisössä olla esimerkiksi toisen työntekijän asema, palkka tai osaaminen.

Kateuden tunne voi ajaa toisen väheksymiseen tai kiusaamiseen. Toisaalta toisin päin käännettynä kateuden tunne voi olla motivaattorina omien taitojen tai ominaisuuksien kasvattamiseen. Kateuden kohteena oleminen on myös hankalaa, jolloin ihminen voi alkaa vähättelemään taitojaan ja heikentämään työsuoritustaan. Työyhteisössä kateus voi näkyä keskinäisenä kilpailuna ja vertailemisena sen sijaan, että puhallettaisiin yhteen hiileen. Kateuden kulttuurina voi purkaa avoimena iloitsemisena niin yksilöiden kuin koko työyhteisönkin onnistumisista, sillä usein onnistumiset ovat nimenomaan yhteistyön tulos. (Kaski & Kiander 2005, 45–46.)

Koska tunteet ovat mukana käytännössä kaikessa mitä teemme niin yksilöinä kuin yhdessä, on niiden tunnistaminen ja oikeanlainen osoittaminen tärkeää oppia (Mieli ry 2022). Toivon, että tämä työ tuloksineen voi olla yhtenä välineenä tässä työskentelyssä.

Tunteisiin liittyy hyvin läheisesti myös tunneällyn käsite. Tämän toivat tieteelliseen keskusteluun Peter Salovey ja John Mayer vuonna 1990. Tunneäly tarkoittaa kykyä tunnistaa omia ja toisten tunteita sekä sopeuttaa käytöstään sen mukaan. Tunneällyyn liittyy siis sekä meidän oman sisäisen maailmamme tulkintaa ja säätelyä, mutta myös toisten tunteiden tulkintaa ja sen myötä sosiaalisten taitojen kasvua ja empatiaa. Tunneäly tarkoittaa kykyä löytää uusia toimintatapoja sopeutua tilanteisiin sen sijaan, että jatkaisi vanhojen toimimattomien tapojen käyttämistä. Joustavat ihmiset osaavat myös käyttää intuitiota ratkaisuja tehdessään. Jokainen meistä voi kehittää omaa tunneälyään. Tunneälykkäissä työpaikoissa ilmapiiri ja yhteishenki ovat parempia. (Saarinen & Kokkonen 2003, 16, 17, 18–19, 92, 138.) Työntekijänä tunneälykäs ihminen on luotettava, hän osaa suhtautua omiin epäonnistumisiinsa anteeksiantavasti ja suuntautua tulevaa kohti. Usein he tulevat hyvin toimeen monenlaisten ihmisten kanssa ja osaavat eläytyä toisten asemaan. Tunneällyn ansiosta he pystyvät selviytymään stressaavista tilanteista keski-vertoa paremmin ja löytämään iloa haastavienkin tilanteiden keskellä. (Allonen 2015.)

## 2.4 Haasteet järjestöjen työhyvinvoinnissa

Seuraavaksi siirrymme tutkimaan työhyvinvoinnin aihepiiriä järjestöjen näkökulmasta. Järjestöjen työhyvinvointia on tutkinut mm. Kirsikka Selander (2018) väitöskirjassaan ”Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä”. Työhyvinvointi koetaan kolmannella sektorilla huonommaksi kuin yksityisellä- tai julkisella sektorilla, paitsi osa-alueilla liittyen työn autonomiaan ja osaamisen käyttömahdollisuuksiin. Työ koetaan kiireiseksi, työsuhteet ovat muita useammin määräaikaista, työajat ovat epäsosiaalisia, ylitöitä on paljon ja työn ja



perheen yhdistäminen on hankalaa, erityisesti vapaaehtoisten kanssa työskentelevillä ja johtavissa asemissa olevilla. (Selander 2018, 85.) Kaunismaa ja Lind (2014, 5) nostavat esiin samankaltaisia tietoja: ongelmat johtamisessa ja työn organisoinnissa, epäsäännöllisten työaikojen yleisyys ja korkeat vaatimukset itseohjautuvuudessa. Järjestötyössä korostuvat monet työelämän ongelmat.

Muita erityisesti kolmannen sektorin työhyvinvointiin liittyviä haasteita ovat kapeat työhyvinvointijärjestelyt, henkinen kuormittavuus, työn itsenäisyys, työyhteisön dualistisuus, työllistetyt työhyvinvoinnillisena riskinä sekä työnantajan kapea osaaminen tai epäaktiivisuus ja työhyvinvointiin liittyvien vastuiden epäselvyys (Kaunismaa & Lind 2014, 49–50). Konkreettisesti arkeen avattuna tämä voisi tarkoittaa järjestöä, jossa taloudellisten haasteiden takia ei työterveyshuoltoa voi juurikaan käyttää. Esihenkilöiden eli hallitusten jäsenten tietotaito ei välttämättä ole ammattilaisten tasolla ja vapaaehtoisena sitä tehdessä jokaisen työpanos on erilainen. Työllistettyjen työkyky vaihtelee suuresti laidasta laitaan ja tämän huomiointi ja työtehtävien räätälöinti voivat haastaa. Toiminnanjohtaja saattaakin joutua tekemään työtään hyvin yksin ilman hallituksen tukea.

Järjestöjen työhyvinvointia haastaa usein epätietoisuus työn jatkumisesta. Monet järjestöt ovat talousongelmissa rahoituksen vähentyessä, jäsenmäärät laskevat ja vapaaehtoisia on yhä hankalampaa löytää toimintaan mukaan. Nämä voivat johtaa toiminnan päättymiseen tai yhdistymiseen toisen järjestön kanssa. Suurin huolenaihe yhdistyksillä on ihmisten saaminen luottamustehtäviin. Myös jäsenten aktiivisuuden taso huolestuttaa. Useat yhdistykset toimivat puhtaasti vapaaehtoisvoimin ja mikäli palkattua henkilöstöä on, sen määrä on usein pieni. (Järjestöbarometri 2018, 31–33, 38–39, 48.) Myös vuoden 2020 Järjestöbarometrin päähuolenaiheet ovat samat: haaste löytää väkeä luottamustehtäviin, huoli vapaaehtoisten määrästä sekä jäsenten aktiivisuudesta ja yhdistysten jäsenmäärä yleensä (Järjestöbarometri 2020, 39).

Työhyvinvoinnin positiiviselta kannalta kolmannella sektorilla koetaan keskimääräistä enemmän työn imua, johon vaikuttavat erityisesti yhteiset arvot työnantajaorganisaation kanssa ja kokemus yleishyödyllisestä toiminnasta (Kaunismaa & Lind 2014, 85). Järjestötyön suurimpia vahvuuksia onkin työntekijöiden kokemus työn arvostuksesta (Järjestöbarometri 2018, 38).

Edellä mainittujen seikkojen takia on selvää, että järjestöjen työhyvinvointi kaipaa kehittämistä. Vaikka positiivisiakin piirteitä löytyy, on kokonaisuudessa parantamisen varaa.

## 2.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kuinka työhyvinvointia sitten voitaisiin kehittää? Kuten työhyvinvointi itsekin, on se kehittämisenkin moniulotteinen asia. Kaunismaa ja Lind (2014, 14) ovat jakaneet työhyvinvointia kehittävän toiminnan kolmeen sektoriin: korjaavaan tai ongelmiin puuttuvaan, ehkäisevään sekä voimaannuttavaan toimintaan. Korjaavassa toiminnassa puututaan olemassa oleviin epäkohtiin. Ehkäisevässä toiminnassa pyritään vaikuttamaan työn raskustekijöihin ennakoivasti. Voimaannuttavassa toiminnassa puolestaan vahvistetaan toimijuutta ja lisätään vaikuttamismahdollisuuksia.

Työpaikoilla tulisi huolehtia työssäjaksamisesta pitkäjänteisesti. Tähän kuuluu säännöllinen keskustelu työntekijöiden työtaakan suuruudesta ja jaksamisesta. Sen lisäksi työpaikoilla pitäisi tarjota mahdollisuuksia rentoutumiseen ja pysähtymiseen työpäivän keskellä. (Saarinen 2001, 144.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyy myös tunteiden työstämisen kehittäminen. Avaan tässä erityisesti sitä sektoria, sillä se liittyy olennaisesti työhöni. Kasken & Kianderin (2005, 50–52) mukaan tunneprosessiin liittyy kolme vaihetta: tunteiden herääminen, tunteiden tiedostaminen ja hyväksyminen sekä tunnekokemuksen päätyminen. Tunteiden kokemisvaihe voi intensiivimmillään olla tuskallista myös fyysisesti. Tuntemuksina voi olla esimerkiksi sydämen puristaminen, käsien hikoilu, kyyneleet ja palan tunne kurkussa. Tunnekokemuksen hyväksyminen ja jakaminen omassa mielessä tai jonkun kanssa auttaa sen sammumiseen. Tunnekokemus etenee käyrämäisesti nousten huippua kohden ja sen jälkeen alas laskien ajan myötä hiipuen. Tunteita voidaan myös kokea ryhmässä, työyhteisö voi olla esimerkiksi turhautunut.

Työyhteisössä tunnetyöskentelyä voidaan edistää ylläpitämällä kulttuuria, jossa tunteista puhuminen ja niiden käsitteleminen on hyväksyttyä. Tunteista puhuminen voi auttaa niiden tunnistamisessa. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen tunne sekä tunteen ilmaiseminen auttavat lyhentämään vaikeita tunnekokemuksia. (Kaski & Kiander 2005, 52–53.)

Tunteiden kentässä on havaittavissa kaksi ulottuvuutta: primaariset eli ensisijaiset tunteet ja sekundaariset eli toissijaiset tunteet. Onkin tärkeää osata eritellä omia tunnetilojaan, mikä tunne on pohjimmaisena ja onko se juurisyytä jollekin toiselle tunteelle. Esimerkiksi jos toisen työntekijän pieni virhe saa aikaan valtavan tunneryöpyn, voi miettiä johtuuko tunne oikeasti tästä tilanteesta vai onko sillä taustalla jokin muu tunne. (Kaski & Kiander 2005, 54–56.)

Tunteiden julkituomiseen on hyvä luoda yhteiset pelisäännöt, mitä voi ääneen sanoa ja mitä tehdä, ettei tunteiden vääränlainen ilmaisu aiheuta lisää konflikteja ja ristiriitoja työyhteisöön. Tunteiden ilmaisemisessa ilmeet ja eleet ovat olennaisessa osassa, joten esimerkiksi vahvassa tunnemyrskyssä lähetetyn sähköpostin kieli voi aiheuttaa toisessa väärinkäsityksiä. (Kaski & Kiander 2005, 58–60.) Mikäli väärinkäsityksiä ilmenee, on ne tärkeää selvittää mahdollisimman pian. Työyhteisössä tunteet helposti tarttuvat ja ne vaikuttavat suoraan työn tekemiseen (Jyväskylän yliopisto 2020).

Erilaisten tunnetilojen hyväksyminen ja prosessoiminen työarjessa ei kuitenkaan tarkoita, ett-eikö niiden aiheuttajiin tarvitsisi puuttua. Esimiehen tehtävänä on puuttua ja vaikuttaa rakenteellisiin ongelmiin ja työpaikan puutteisiin. (Kaski & Kiander 2005, 56.)

## 2.6 Taidelähtöiset menetelmät ja niiden vaikutus hyvinvointiin

Koska käytän tässä työssäni työhyvinvoinnin kehittämiseen luovaa ja taiteellista menetelmää, on tärkeää avata mitä taidelähtöisyydellä tarkoitetaan. Taidelähtöisiä menetelmiä voivat olla esimerkiksi teatteri, maalaus ja muut kuvataiteet, kirjoittaminen, valokuvaus ja muotoilu. Taide ja luovuus avaa meissä ihmisissä jotain, mihin emme muuten ulotu tai osaa sanoksi pukea.

Taidelähtöisten menetelmien termin määrittely onkin moniulotteista. Taidelähtöisillä menetelmillä voidaan tarkoittaa taidetyöskentelyä tai taiteellisia menetelmiä, joilla pyritään saamaan aikaan muutosta osallistujien ajatteluun tai toimintaan. Näillä menetelmillä voidaan tehdä taidetta yhdessä tai niitä voi käyttää menetelminä muissa asiayhteyksissä. Tätä voidaan käyttää myös lähestymistapana, jolla halutaan lähestyä jotakin tavoitetta. (Jussilainen 2019, 17.)

Taidelähtöisillä menetelmillä voidaan pyrkiä edistämään yksilön terveyttä ja hyvinvointia. Niiden avulla voidaan lähestyä myös vaikeita asioita tai ilmiöitä. Suomessa näitä menetelmiä on käytetty 1990-luvulta puolivälistä alkaen muun muassa sosiaali- ja terveysalalla, opetuksessa, nuorisotyössä, vankeinhoidossa, vanhustyössä ja työhyvinvointiin liittyvissä hankkeissa. Taidelähtöisillä menetelmillä on myös oma esteettinen arvonsa. (Taikusydän 2019.)

WHO:n raportissa on nostettu esiin taiteen tekemiseen ja kokemiseen liittyviä osatekijöitä: aistien aktivointi, mielikuvituksen käyttö, tunteiden herättäminen, kognitiivinen stimulaatio, sosiaalinen vuorovaikutus ja fyysinen toiminta. Nämä voivat saada aikaan erilaisia vasteita. Fysiologisia vasteita ovat muun muassa tehostunut immuunitoiminta, matalampi stressihormonivaste

sekä korkeampi sydän- ja verisuonireaktiivisuus. Psykologisia vasteita ovat muun muassa selviytymiskeinojen kehittyminen, minäpystyvyyden vahvistuminen sekä parantunut tunteiden säätely. Sosiaalisia vasteita puolestaan esimerkiksi sosiaalisen tuen lisääntyminen sekä yksinäisyyden ja eristyneisyyden väheneminen. Käyttäytymisen vasteita puolestaan ovat muun muassa liikunnan lisääntyminen ja terveellisemmät elämäntavat. Positiivisina vaikutuksia on myös sosiaalisen pääoman kasvaminen, psykofyysisten oireiden väheneminen, yhteisöihin kuulumisen myönteiset tunteet sekä positiiviset vaikutukset onnellisuuteen ja hyvän elämän kokemiseen. Taidetoimintaa voidaan käyttää terveyden edistämiseen niin ennaltaehkäisevästi kuin korjaavastikin. (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 40–43.)

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista puhuttaessa käytetään termiä ”kulttuurihyvinvointi”. Näyttöä näistä positiivisista vaikutuksista on paljon. (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 17.) On tutkittu, että yli sata tuntia vuodessa taidetta harrastava tai kulttuuripalveluita käyttävä ihminen voi psyykkisesti paremmin, kuin ne, joiden taidekokemukset jäivät alle sataan tuntiin tai niitä ei ollut ollenkaan (Vuolasto 2020, 18). Tässä kohtaa pakostakin kyllä tulee mieleen, että onko silloin kyseessä muutenkin elintasoltaan ns. korkeammalla oleva henkilö, jos on varaa käyttää niin runsaasti kulttuuripalveluita. Joka tapauksessa taiteen ja kulttuurin vaikutukset hyvinvointiin toimivat niin tekijän kuin kokijankin ominaisuudessa. Taiteen kokemista tapahtuu esimerkiksi taidenäyttelyssä, museoissa tai konserteissa. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 21.)

Kuvataide välittää voimakkaita tunnekokemuksia. Väreillä on myös vaikutuksia mielialaan, kehoon ja tunteisiin. Näkemisen lisäksi aiemmat kokemukset voivat vaikuttaa kokemukseen väreistä. Värit voivat vaikuttaa positiivisesti rauhoittaen, energisoiden tai kohottaen mielialaa. (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 48, 69.)

Kaattarin & Suksen (2019) mukaan taidelähtöiset menetelmät voivat tarjota työpaikoilla mahdollisuuden murtaa vanhoja toimintamalleja ja tavoitella uusia hyvinvointia tukevia innovaatioita, jotka kumpuavat luovuudesta (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 127). Työpaikoilla osallistava taidetoiminta antaa uusia näkökulmia työhön ja kannustaa kehittämään ja kokeilemaan uusia työtapoja. Se myös lisää ja kannustaa uudenlaiseen yhteistyöhön. Nämä tekijät parantavat samalla työpaikan ilmapiiriä. Manningin (2007) mukaan taidetoiminta edistää johtamistaitoja, kommunikaatiota, tiimityötä ja luovia ongelmanratkaisutaitoja. (Mt. 2020, 127–131.) Siksi taidelähtöiset menetelmät sopivat erinomaisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen.

## 3 TEOREETTINEN OSA 2

*”Nauru, kaiken keskellä, nauru. Kun mikään ei voi mennä enää enemmän pieleen. Viihdykettä toisille ”ei mennyt niin kuin Stromsössa” -tosi tv:n muodossa. Olkaa hyvät! Ei voi muuta kuin todeta kuten Hyacinth Bucket: Oh, what a wonderful day, everything’s going my way!”*

*”Iki-ihana Herbie, Justiina ja kaulin, Pätkä ilmeineen ja Pekka murteineen. Salon Seija, Keräsen Ritva, Horace Bing. Pelle Hermanni, Röllin kuuraketti ja Lennart Lindberg. Luureissa Herbien tunnari, tanssijalka vipattaa. Tutut ilmeet, eleet ja musiikki nostavat arjen yläpuolelle. Olen hetken muualla.”*

### 3.1 Huumori ja sen vaikutukset hyvinvointiin

Tässä työssä käyttämässäni menetelmässä yhdistyvät luovat menetelmät sekä huumori. Sen tähden avaankin seuraavaksi, mitä huumori voi olla. Seuraavassa ajatuksia sen olemuksesta: ”Huumori on elämänasenne, kyky nähdä asioissa niiden huvittavat puolet” (Virtanen 2003, 118). Viktor E. Frankln mukaan:

”Huumori auttaa kestämaan kohtalon mielettömyyttä yhdessä. Se tarjoaa mahdollisuuden kohota minkä tahansa tilanteen yläpuolelle – edes muutamaksi sekunniksi.” (Hietalahti 2018, 101.)

Huumori voi olla myös asenne, joka näkyy suhtautumisena vastoinkäymisiin, ns. ”ottaa asiat huumorilla” (Hietalahti 2018, 189). Kinnusen (1994, 9) kommentti on erittäin piristävä ja lohdullinen tätä opinnäytetyötä ajatellen: ”Asiantuntijuus ja hupsuus eivät sulje pois toisiaan.” Minulla on siis vielä toivoa!

Ennen tätä työtä en ollut törmännyt juurikaan huumorin tieteelliseen tutkimukseen. Opin, että se on monitieteellinen ja kansainvälisestikin nouseva ala. Siinä mietitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: ”Mikä on hauskaa, miksi se on hauskaa, kenelle se on hauskaa ja mitä tästä hauskuudesta seuraa.” (Hietalahti 2018, 273, 300.)

Huumorin termiä voidaan käyttää yleiskäsitteenä, joka voi sisältää esimerkiksi vitsailua, komiikkaa, komediaa, parodiaa ja karikatyyrejä. Vitseillä on kuitenkin tapana vanheta nopeasti ja huumori vaatiikin päivittämistä. On silti tosiasia, että jotkut tutut vanhat sarjat ja elokuvat voivat naurattaa vielä vuosikymmenienkin jälkeen, luulen tämän olevan tuttua useille meistä. Huumorintajuumme vaikuttavat monet asiat, kuten oma elämänhistoriamme. (Hietalahti 2018, 25, 27, 294–295.)

Huumori voi olla valoisaa ja elämäniloista tai mustaa ja synkkää. Eräs huumorin tyyllilaji on satiiri. Siinä kritisoidaan humoristisen negatiivisesti jotakin, mutta samalla se saattaa sisältää positiivisen näkökulman tilanteen muuttamiseksi. (Virtanen 2003, 118, 120.) Tyyllillisesti lähellä satiiria on musta huumori, jossa vakavia asioita käsitellään huumorin avulla (Kupias & Koverskoi 2021, 43). Raskasta työtä tekevät, kuten lääkärit ja sairaanhoitajat kokevat huumorin helpottavan työtään. Tästä huolimatta monilla työpaikoilla hauskanpitoa saatetaan ajatella työtehoa laskevana tekijänä. (Saarinen 2001, 43–44.) Tämä on sääli, mutta toivon tämän työni myötä muuttavani tätä asennetta järjestösektorilla, jotta huomattaisiin huumorin ennemminkin lisäävän työtehoa kuin vähentävän sitä.

Sitten jatkamme huumorin määrittelyä. Filosofian tutkijatohtori Jarno Hietalahden (2018, 49–50) mukaan ”Huumorin ytimessä on ristiriita”. Koomisia tilanteita syntyy, kun ajatukset ja havainnot eivät käy yksiin. Perinteisiä esimerkkejä tästä ovat esimerkiksi inhimillisiä piirteitä saaneet eläimet ja naisiksi pukeutuvat miehet. Koska huumori perustuu poikkeumiin, vaikuttaa huumorin hahmottamiseen yksilön kasvuympäristö ja siellä jaetut normit ja ajatukset. Eli jälleen kerran, sama huumori ei toimi kaikkien kohdalla. Maria Collin Swabeyn (1961) mukaan ”Huumorissa täytyy olla jotain älyllisesti houkuttelevaa”, eikä huumorin lähteeksi kelpaa mikä tahansa ristiriita. (Hietalahti 2018, 53–54.) Kuten huomaamme, voi huumoria määritellä useilla eri tavoilla.

Koska huumorintutkimus on monitieteellistä, on sitä tutkittu myös terveyden näkökulmasta. Jyväskylän yliopiston aivotutkimuskeskuksen johtaja Tiina Parviainen on sanonut:

”Nauraminen on hyvin kokonaisvaltainen koko kehon ilmiö. Se syntyy positiivisesta yllätyksestä. Kehossa käynnistyy reaktio, joka voi auttaa ikään kuin nollamaan mielen.” (Kupias & Koverskoi 2021, 161–162.)

Samaa sanoo aivotutkija ja professori Minna Huotilainen:

”Kun mitataan ihmisen kehon fysiologisia signaaleita nauramisen aikana, se on yksi nopeimmista fysiologiaa muokkaavista asioista. Saadaan aikaan hyvin nopea pikapalautuminen, kun ihmistä alkaa naurattaa.” (Kupias & Koverskoi 2021, 161–162.)

Nauraessamme kehomme kortisoli eli ns. stressihormonin määrä ja tuotanto vähenevät. Nauru alentaa verenpainetta, tasoittaa sydämen sykettä ja rentouttaa lihaksia. (Saarinen 2001, 186; Kupias & Koverskoi 2021, 109.) Niinpä ollen humorista ja naurusta voimme saada apua stressiimme.

Huumorista löytyy lisää positiivisia vaikutuksia. Duodecimin sivustolla kerrotaan huumorin voivan auttaa toivon löytämiseen vaikeissa hetkissä ja saamaan etäisyyttä raskaisiin asioihin. Se voi olla myös sisäsyntyinen kyky nähdä huumoria jokapäiväisessä arjessa. Sosiaalisessa mielessä huumori yhdistää ihmisiä ja se on keino nostaa mielialaa ja lisätä kohtaamisten myönteisyyttä. Huumorintajuun liittyy läheisesti tilannetaju ja sosiaalinen älykkyys. (Duodecim 2022.) Mikäli tilannetaju ja sosiaalinen älykkyys puuttuvat, voi huumorilla loukata pahasti toisia, mistä kerron myöhemmin lisää.

Herbert Spencerin teorian mukaan kehoon muodostunut jännitys täytyy purkaa. Näin ollen huumori voi toimia eräänlaisena varaventtiilinä stressin ja paineiden ulos päästämiseksi. Tähän on vasta-argumentteina esitetty sitä, etteivät äärimmäisen stressaantuneet ihmiset välttämättä innostu huumorista. Kyseessä lienee siis täysin henkilöstä riippuvainen asia, toiselle huumori voi toimia stressin purkuun ja höyryjen ulos päästämiseen, toinen ei innostu siitä lainkaan. Luonnontieteissä pyritään löytämään yksiselitteisiä vastauksia, filosofiassa lopullisen totuuden löytäminen ei ole päätarkoitus. Kysymyksiä voi olla enemmän kuin vastauksia. (Hietalahti 2018, 20, 44.) Eli toisaalta huomaamme huumorilla olevan selkeitä kiistattomia terveysvaikutuksia. Toisaalta huomaamme, että huumori ei välttämättä kiinnosta jaksamisensa äärirajoilla olevaa ihmistä. Vaikka huumorin hyödyt toimivat eri tavalla eri ihmisillä, ei se vähennä sen arvoa.

Sitten siirrymme huumorin terveysvaikutuksista sen yhteisöllisiin elementteihin. Humanistisesta näkökulmasta katsottuna huumori on arvokas sosiaalinen ilmiö, jossa pyritään toisten kunnioittamiseen ja hyvän lisäämiseen. Siitä huolimatta huumori voi joskus olla kriittistä ja silmiä avaavaa. Huumori ja nauru ovat myös yhdessä jaettuja kokemuksia, joka vaatii sen esittäjältä ja yleisöltä yhteistä aaltopituutta. Olemme kuitenkin jokainen oma persoonamme, joten kaikki eivät pidä kaikesta huumorista, eikä tarvitsekaan. On kuitenkin joskus hyvä tarkastella omaa huumorintajuaan ja miettiä, mitä se meistä itsestämme kertoo. (Hietalahti 2018, 60, 277, 294, 295, 298.)

Huumorin käyttäminen voi myös olla ristiriitaista. Toisaalta huumoria voi käyttää apuna jännittyneen tilanteen laukaisemisessa ja huumori voikin olla työyhteisön voimavarana oikein käytettynä. Toisaalta huumori voi olla aiheuttamassa loukkaantumisia. Esimerkiksi sarkasmi ja ironia voivat vaikeuttaa vuorovaikutusta loukaten ja haavoittaen. (Kaski & Kiander 2005, 178–179.) Meemit ja niiden teho perustuvat usein nimenomaan sarkasmiin ja ironiaan. Eli toisaalta

ironiaa ja sarkasmia olisi hyvä välttää, toisaalta tietyissä tilanteissa ne ovat avainasemassa, eivätkä silti välttämättä loukkaa ketään. Aikamoista nuoralla taiteilua, mutta mielestäni sen riskin arvoista.

Joonas Nordman (2018) on todennut ”Siinä missä anarkistit järjestävät mellakan jossain, missä sitä ei suvaita tai haluta ottaa vastaan, samoin huumori ravistelee vanhoja käsityksiä.” (Hietalahti 2018, 31). Huumorin avulla voidaan siis ottaa myös kantaa vaikkapa yhteiskunnallisiin asioihin. Tästä kerron lisää teoriani meemiosuudessa.

Huumorin käytössä on myös riskinsä, jotka on hyvä huomioida. Huumorilla voidaan tietoisesti pahoittaa toisen mieltä ja vedota kuulijan huumorintajuttomuuteen vastuuta pakoillen. Joskus myös typerät huomautukset, esimerkiksi rasistiset, saatetaan kääntää huumoriksi ja näin vähätellä asian vakavuutta. Tällöin vastuu siirretään sanojalta sen vastaanottajalle. Näin ollen huumorin varjolla voidaan sanoa lähes mitä tahansa. Mikäli arvoista tehdään hyökkäävää huumoria, pilkataan samalla myös niitä edustavia ihmisiä. Huumoria käyttäessä pitää siis muistaa moraalisuus. Jos huumori halutaan kohdistaa johonkuhun, koomikot ohjeistavat osoittamaan sen valtahierarkiassa ylempänä, eikä alempana oleville. Huumoria voidaan ikävä kyllä myös käyttää tietoisesti vallan välineenä saattamalla joku naurunalaiseksi, jolloin tämän henkilön tai asian vakavasti ottaminen on myöhemmin hankalaa. (Hietalahti 2018, 57, 67, 69, 221, 228, 658.)

Kaiken kaikkiaan voimme todeta huumorilla olevan paljon myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiimme. Se auttaa sietämään hankalia tilanteita, edistää ongelmanratkaisukykyä sekä psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Huumori lisää luovuutta, rakentaa myönteistä ilmapiiriä sekä lisää yhteisöllisyyttä. Huumoria käytettäessä tulee kuitenkin olla varoa loukkaamasta ketään ja oppia yhteiset pelisäännöt sen käyttöön. (Ahola & Furman 2002, 34–38.)

### 3.2 Meemit

Viimeinen teoriaa käsittelevä osuuteni liittyy meemeihin ja se on luultavasti tärkein tämän työn näkökulmasta. Meemeihin liittyvää teoria-aineistoa olen löytänyt runsaasti ”Meemikoulu” -sivustolta <https://meemikoulu.wordpress.com/>. Sen taustatahona on Päivälehdessä Saara Särmin luotsaama MEMEPOL-hanke, väitöskirjatutkija Reeta Karjalainen ja Vastapuhe-hankkeen Jenna Jauhiainen. Meemikoulun sivuille on kerätty linkkejä erilaisiin meemejä koskeviin artikkeleihin, podcasteihin ja teoksiin. (Meemikoulu 2022.) Suosittelen lämpimästi kaikkia meemeistä kiinnostuneita tutustumaan sivustoon.



### 3.3. Meemin määrittelyä

Mitä meemit sitten ovat? Ne ovat muun muassa internetissä ja sosiaalisessa mediassa leviäviä julkaisuja, joissa yhdistyy kuva ja teksti humoristisella tavalla. Nämä voivat olla puhtaasti iloa tuottavia tai niillä voi olla syvempi tarkoitus esimerkiksi poliittisesti kantaa ottaen tai vaikkapa itsetuntemusta lisäten. Meemejä löytyy valmiina ja niitä voi helposti tehdä myös itse. Koska meemejä on kaiken kaikkiaan hyvin runsaasti erityyppisiä, on niiden käsitteiden määrittely ja tarkka kategoriointi tulkinnanvaraista (Mäkinen 2020, 33). Meemien jakaminen netissä alkoi 2000-luvun alussa (Suikka 2019, 00:50). Meemin voi määritellä kuvapohjaisena tekstinä, jota jaetaan sosiaalisessa mediassa. Siinä voidaan tutuista elementeistä koostaa jotain uutta, joka herättää tunnereaktioita. Jotkut meemit herättävät ilon tunteita, toiset ärsytyksen. Juuri tunteiden herättämisen takia niitä myös jaetaan tehokkaasti erilaisissa sosiaalisen median kanavissa. (Vahti 2020.) Kasper Strömman on sanonut: ”Meemi on ajankohtainen kommentti johonkin ajankohtaiseen tai samaistuttavaan asiaan.” (Strömman 2022, 1:53-2:06).

Meemi on siis kuvaa ja tekstiä yhdistelevä naseva ilmaisumuoto ja informaatioyksikkö. Meemien avulla voidaan kommentoida ja välittää omaa näkemystään nykypäivän monimutkaisesta maailmasta. Meemit heijastelevat yhteiskunnan monimutkaisuutta ja sen ikäviä puolia. Yllätyin kuullessani uudesta ilmiöstä, jossa osa ihmisistä saa päivän olennaiset asiat meemivirrasta uutisten sijaan ja tämä tulee kuulemma tulevaisuudessa vahvistumaan. (Jauhiainen 2022, 01:35-02:09, 04:37-04:44, 06:04-06:14, 06:29-07:54.)

Meemityyppejä on useita erilaisia ja eräs meemien tyyli ovat ns. ”kivettyneet meemit”, jotka voivat koostua yksittäisistä kuvista esimerkiksi elokuvissa tai tv-sarjoissa. Esimerkki tällaisesta on Star Trek-sarjan kapteeni Picard, joka pitelee käsillään päätään pettyneenä. Tätä kuvaa on sitten sovellettu eri tilanteisiin, jotka liittyvät johonkin pettymykseen. Meemit usein symboloivatkin jotain tiettyä tunnetilaa, jonka tekijä haluaa tuoda keskusteluun. Meemeille on myös tyypillistä kehittyä eteenpäin, jolloin samaa kuvaa voidaan käyttää eri teksteillä eri asiayhteyksissä. (Pullinen 2019, 167.) Monille onkin varmasti tuttua, että joku suosittu kuva voi esiintyä mitä erilaisimmissa meemeissä ja yksi osa hupia varmasti onkin kokeilla, mitä kaikkea hauskaa sillä samalla kuvalla voikaan ilmaista.

Meemit menestyvät sosiaalisessa mediassa, sillä se suosii kuvallisuutta ja tunteita herättävää ilmaisua. Meemejä voi myös tehdä kuka tahansa ja niillä on matala kynnys yleisön tavoittamiseen. Niitä ei ehkä vielä hahmoteta taidemuodoksi ja tietoinen sekä rajaton rujous voivat kuulua

niiden estetiikkaan. (Salokorpi 2021, 35:53–37:10.) Meemien tekemiseen liittyen Särmä (2021, 12:45–13:19) kehottaakin: ”Aina voi tehdä ja yrittää vaan, jostain tulee hauskoja ja ne naurattaa muita kuin itseä. Leikkimisen ja kokeilemisen kautta, ei kannata ottaa liian vakavasti. Kehotan vaan tekemään.”

Huumoria on kautta aikojen käytetty keinona vaikeita aiheita käsiteltäessä tai valtaapitäviä kritisoidessa. Nykyaikana meemit voidaan nähdä satiirin perinteen jatkumona. (Vahti 2020.) Meemien luokittelussa keskeinen määrittelijä on huumorin laji. Niiden huumoriin heijastuu esimerkiksi tulevaisuuden epävarmuus (Salokorpi 2021, 40:27–41:28.) Monelle ovat varmasti tuttuja esimerkiksi sanomalehtien pilapiirroksien päivänpolttavista aiheista ja näen meemien olevan myös jatkoa niille.

### 3.4. Meemit ja MEMEPOL

Meemien tutkimus on alkanut nousta myös meillä Suomessa. MEMEPOL-projekti on Suomen akatemian rahoittama vuosina 2019–2022 toteutettava hanke, jossa tarkastellaan meemejä poliittisen vaikuttamisen näkökulmasta. Hankkeessa työskentelee tutkijatohtori Saara Särmä Tampereen yliopistosta. (Tutkimuskeskus Comet, Tampereen yliopisto 2022.)

Meemitutkimus on uusi monitieteellinen ala, jossa on mukana mm. sosiologian, politiikan, viestinnän ja neurotieteen tutkijoita. Ala on pieni kansainvälisestikin. (Särmä 2021, 5:05–5:40.) Koska meemien tutkimus on suhteellisen uutta, on tämä opinnäytetyöni mielestäni ajankohtainen ja hyödyllinen.

### 3.5. Esimerkkimeemi: ”Congrats! You have an all male panel!”

Monet meemit elävät vain hetken, mutta seuraavaksi esittelemani meemi on tunnettu edelleen. Saara Särmä, Tampereen yliopiston tutkija ja yhteiskuntatieteen tohtori julkaisi helmikuussa 2015 meemin, joka sai julkisuutta ulkomaita myöten. ”Congrats! You have an all male panel!” -sivulla on kuvia asiantuntija- ja tutkijaseminaareista, joiden panelistit koostuvat pelkästään miehistä. Kuviin on lisätty kuva peukaloaan nostavasta Ritari Ässästä, joka eleellään kannustaa heitä. Tämän avulla Särmä nostaa esiin tieteiden käytänteiden sisältä löytyvää rakenteellista syrjintää. ”Pidän visuaalisesta ilmaisusta ja huumorista sekä niiden yhdistelmästä, Särmä nauraa.” (Puukka 2015.)

Congrats! You have an all male panel! -meemi on saanut julkisuutta myös ulkomailla. Esimerkiksi Time-lehden nettisivut, BuzzFeed, Huffintonpost ja The Telegraph ovat noteeranneet meemin. (Puukka 2015.)

Särmän mukaan visuaalisuus auttaa paremmin aktivoimaan ”epänäkemisen” eli ”once you see it, you can’t unsee it”. Tämä on ollut ”All male panel”- ilmiön takana eli nykyään pelkästään miehistä koostuvat paneelit pistävät silmään eri lailla kuin ennen. (Vahti 2020.)

Vaikka monet meemit voivat olla suosittuja vain hetken ajan, on tämä Särmän meemi esimerkki sellaisesta, joka jää elämään pitkäksi aikaa. Lisäksi se on erinomaisen oiva esimerkki yhteiskunnallisesti kantaaottavasta meemistä, joka ei mielestäni loukkaa ketään, mutta silti tuo selkeän viestin lukijalleen.

### 3.6. Meemit ja yhteisöllisyys

Yksi syy meemien tekemiseen on yhteiseen kokemukseen osallistumisen halu. Koska internetissä ei ole fyysisyyttä, hyödynnetään kuvia ja tekstiä, joilla kuvaamme tapahtumia tai tunteitamme. Tällaisia tilanteita voi syntyä esimerkiksi urheilukisojen ympärille. (Pullinen 2019, 164.)

Meemit voivat olla luomassa yhteiskunnallisia yhteisöjä. Ne voivat olla paluuta poliittisuuteen aktivoiden ja voimauttaen ihmisiä. (Salokorpi 2021, 42:10–43:38.) Meemitilien ympärille voi muodostua samanhenkisten ihmisten omia yhteisöjä. Omanlaistensa seurassa ihmiset voivat olla paremmin omia itsejään. Vaikka erimielisyyksiä syntyisi, niistä päästään eteenpäin. Samanhenkisten yhteisössä on paljon toisista välittämistä ja rohkaisemista. (@pikakahvimegirl 2021, 31:54–33:00, 33:35–34:33.)

Yksi yhteisöllisyyttä luova elementti on ironia (Salokorpi 2021, 41:32–42:05). Samoin naurulla on positiivinen vaikutus yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvaisuuden tunteiden synnyttäjänä (Särmä 2014, 72). Menetelmää testatessani halusinkin kokeilla, pystyisivätkö verkossa etänä jaettavat meemit tuomaan järjestöissä työskenteleville vertaistukea. Pohdinnassani ehdotan, voisiko järjestötyöntekijöille luoda oman yhteisön meemien ympärille? Se olisi aika huikeaa.

Haasteeksi meemien yhteisölliseen vaikutukseen tulee niiden tietynlainen visuaalinen esteellisyys. Tässä työssä esitetyt meemit olen myös sanallisesti avannut, mutta vaikutus voi olla erilainen nähdyllä ja selitetyllä kuvalla.

### 3.7. Meemit ja viestintä

Kuten aiemmin tuli esille, uutissatiireista on tullut osalle nuorempaa polvea ainut uutisten lähde (Vahti 2020). Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun viestinnän johtamisen professori Vilma Luoma-aho on sanonut: ”Meemit ja huumori ovat kaikkein tehokkaimmat vaikuttamisen muodot somessa. Meemeillä vaikuttaminen on tehokasta, koska se ei aktivoi aivojamme varoittamaan, että meihin yritetään vaikuttaa. Huumorilla kierretään mielen suojausmekanismit.” (Hirvonen 2019.) Huumorin avulla voidaan siis tehdä vakavaa politiikkaa. Niillä voidaan haastaa hallitsevia valta-asemia ja nostaa esille yhteiskunnallisia kipukohtia. Meemien kriittinen lukutaito onkin ensi arvoisen tärkeää. Ne ovat yleensä sidoksissa tiettyyn tilanteeseen, mutta ”All Male Panel” on hyvä esimerkki meemistä, joka jää elämään. Onkin hankalaa tietää, mikä meemi nousee suosioon. (Poutanen & Särmä 2021.) Tämän tietää usein vasta jälkikäteen, sillä suosio on niin monen tekijän summa (Vahti 2020). Meemit ovatkin yllättävän tehokasta viestintää.

Miten meemit sitten leviävät? Särmä kertoo podcastissa, että huumoria voidaan käyttää sisäpiirivitseihin, jolloin tulkinnat sen ulkopuolella voivat muuttua. Meemien levittämisessä merkittävänä tekijänä onkin tunne. Levitämmekö eniten meemejä, jotka ovat hauskoja, pöyristyttävät tai herättävät kiukkua? Me jokainen voimme päättää siitä itse. Teknologian avulla meemejä on helppoa tehdä ja sekin edesauttaa niiden leviämistä (Poutanen & Särmä 2021, 13:48-15:05, 15:44-15:46 ja 21:13-24:20.) Eli se, miten meemeillä tehdään viestintää tai politiikkaa, riippuu myös meistä. Voimme vaikuttaa siihen, minkä meemin jaamme tai jätämme jakamatta. Koska meemien tekeminen on nopeaa, kenties harkintakynnys voi joskus jäädä matalaksi?

Meemejä on alettu käyttää myös viranomaisviestinnässä. Esimerkiksi Verohallinto on alkanut hyödyntää niitä. Jussila (2021, 3:97-4:04, 5:13-5:15, 5:21-5:44) listaa muun muassa seuraavia hyötyjä meemien käyttämisessä: vuorovaikutuksen ja reaktioiden lisääntyminen, viestinnän työkalupakin monipuolistuminen sekä näkyvyyden lisääntyminen ja sitä kautta haluttu muutos ihmisten toiminnassa. Meemi on havaittu yhdeksi formaatiksi, joka voi auttaa viestin perille menemisessä. Ne kuuluvat internetin kieleen ja samaa kieltä puhuvia on helpompi lähestyä. Meemit ja huumori onkin Verohallinnossa todettu tehokkaiksi viestinnän keinoiksi. Tekijänoikeuksiin liittyvät seikat organisaatio on ratkaissut ottamalla käyttöön oman gif:n. (Jussila 2021, 06:09-06:14, 11:58-12:11, 12:12-12:19, 13:33-13:50.) Jussila (2021, 12:48-13:33) jatkaa: ”Kielitaito vaihtelee, meemeillä ja huumorilla voi mennä pieleen. Osa voi ymmärtää, osalla menee

ohi. Huumori on vaikea laji ja riski, mutta se on kannattanut ottaa.” Jos verohallintokin käyttää meemejä viestinnässään, mihin kaikkeen kolmas sektori sitä voisikaan hyödyntää?

P.W. Singerin ja Emerson T. Brookingin mukaan (2018) onnistuneessa sosiaalisen median kampanjassa on sopivan yksinkertainen, yllättävä ja puhutteleva narratiivi, joka herättää tunne-reaktion. Se on myös aito tai ainakin luo sellaisen vaikutelman. Tämän lisäksi se synnyttää yhteisön/yleisön ja hyödyntää joukkovoimaa. Nämä seikat selittävät ”All male panel” -ilmiön suosiota. (Vahti 2020.) Millaisen ilmiön järjestökenttä voisi saada aikaan?

### **3.8. Meemit ja tunteiden purkaminen**

Meemit sopivat myös tunteiden purkamiseen. Kaikki Paskaksi -tiliä ylläpitävän Riku Junttasen mukaan meemit voivat olla lieventämässä ihmisten tukalaa oloa ja ahdistusta. Ne voivat olla myös apuna rankoistakin aiheista keskustellessa. (Leppälä 2022.) Meemeillä voidaan tehdä myös vaikkapa mielenterveyshuumoria (Salokorpi 2021, 39:19:20). ”Teknologian murros on jalostanut internet-meemistä vakavasti otettavan viestinnällisen välineen, jonka avulla voi parhaimmillaan lievittää stressiä ja pahimmillaan rapauttaa demokratiaa” (Nikkilä 2021). Meemejä voidaan siis käyttää niin hyvään kuin pahaankin.

Meemit voivat antaa vertaistukea. Ihmiset kaipaavat elämäänsä työn lisäksi muutakin sisältöä ja tämä näkyy niin julkisessa keskustelussa kuin meemikulttuurissakin. Jotkut saattavat ylpeillä kiireestä ja jaksamisen rajoilla olemisesta, mutta yhteiskuntamme ei kestä, jos työntekijät loppuvat uupumuksen vuoksi. Meemit voivat tuoda tähän helpotusta auttamalla samaistumaan toisten kärsimyksiin. (Jokelainen 2022.) Tätä mahdollisuutta haluan tarjota järjestöissä työskentelevillekin. Järjestöjen arkea leimaa usein kiire ja työ voi olla yksinäistä. Meemit voisivat tarjota jotain helpotusta tilanteeseen.

### **3.9. Meemit ja tekijänoikeudet**

Eräs meemien tekemisen ja levittämisen haasteista ovat tekijänoikeudet. Tähän työhön liittyen tämä aihealue aiheutti minulle runsaasti harmaita hiuksia, onneksi hiusväri korjaa sen asian. Meemeihin liittyvät tekijänoikeudet eivät nimittäin ole aina yksiselitteisiä ja vaikka tiettyjä selkeitä suuntaviivoja löytyy, on osa asioista myös tulkinnanvaraisia. Seuraavassa kerron tärkeimpiä tietoja, joita meemien tekijöiden ja levittäjien on hyvä tietää. Tiedot olen ottanut Helsingin yliopiston tutkijatohtori Anette Alén-Savikon videosta ”Meemin tekijänoikeudet”, sillä siihen on erinomaisen hyvin tiivistetty meemien kannalta tärkeimmät tiedot.

Mikä tekijänoikeus sitten on? Tekijänoikeus syntyy muun muassa liikkuvaan kuvaan, piirroksiin, kirjallisiin tuotoksiin ja musiikkiin. Tekijänoikeus tarkoittaa tekijän yksinoikeutta muokata, kopioida ja jakaa tuotoksiaan. Tekijöitä voi olla myös useita. Meemien osalta tilanne on usein monimutkainen ja voi olla epäselvää, mitä kukakin on tehnyt. (Alén-Savikko 2019, 00:42-01:22.)

Tekijänoikeus ei kuitenkaan estä ottamasta inspiraatiota olemassa olevasta materiaalista. Näin tehdyt teokset ovat uusia eivätkä riipu tekijänoikeuksista. Suomesta löytyy ns. sitaattisäännös, mutta ei parodiapoikkeusta. Sitaatin käytössä on kuitenkin muistettava lähdemerkintä ja hyvän tavan mukaisuus, eikä sitaattia voi käyttää mihin tahansa tarkoitukseen. (Alén-Savikko 2019, 01:23-02:36.)

Meemejä tehdessä tulee olla perillä mahdollisista oikeudellisista ulottuvuuksista, erityisesti, jos käytetään jo olemassa olevaa materiaalia. Erilaisissa palveluissa ja alustoissa on erityyppisiä käyttöehtoja, joihin kannattaa tutustua varsinkin, jos jakaa itse tekemäänsä materiaalia. Tekijänoikeusloukkauksista voi seurata hyvitys- tai korvausvelvollisuus, tekijänoikeusrikkomuksesta sakkoja (Alén-Savikko 2019, 02:37-03:11, 03:12-03:48).

Mikäli valokuvassa on tunnistettava henkilö, on kyseessä henkilötieto ja henkilötietojen käsittelyä koskee lainsäädäntö. Henkilön kuvaan voi liittyä yksityisyyteen, tietosuojaan ja kunniaan liittyviä asioita, jotka on huomioitava. Tällaisen tunnistettavan kuvan luvaton kaupallinen käyttö voi aiheuttaa korvausvelvollisuuden. (Alén-Savikko 2019, 03:48-04:29.)

EU:n tekijänoikeusdirektiivi eli DSM-direktiivi (Digital Single Market) on yhdenmukaistamassa sitaatti- ja parodiasäännöksiä sisällönjakoalustojen käytön osalta jäsenmaissaan. Moni asia on sen osalta vielä epäselvää ja voi olla, että jäsenvaltiot päätyvät myös erityyppisiin ratkaisuihin. Yhdysvalloissa puolestaan järjestelmä on taas erilainen. (Alén-Savikko 2019, 04:30-05:32, 05:33-06:29.)

Kaikkien varmin tapa on käyttää omaa materiaalia, kuten kuvia ja piirroksia. Kuvissa mahdollisesti olevien henkilöiden on oltava tietoisia kuvan meemikäytöstä. Tämän lisäksi on olemassa ns. CC- eli Creative Commons -lisenssejä, joissa kerrotaan miten materiaalia saa käyttää. On myös olemassa materiaalia, jolla ei ole tekijänoikeutta tai sen suoja-aika on kulunut. (Alén-Savikko 2019, 07:15-07:41, 07:41-08:22.)

Meemien tekemisessä on tärkeää tiedostaa niiden epäselvä ja monimutkainen asema tekijänoikeuksiin nähden (Alén-Savikko 2019, 08:24-09:06). Palveluita, kuten meemigeneraattoreita käytettäessä on hyvä lukea niiden käyttöehdot. Niissä kerrotaan yleensä mm. tekijänoikeuksista ja siitä, minkälaisia käyttöoikeuksia sinne lataamallaan kuvalle antaa (LukiLoki 2019.) Vapaasti käytettäviä kuvia löytyy mm. Pixabay- ja Pexels-palveluista (LukiLoki 2019).

Eli kuten yllä olevista tiedoista huomaa, ei meemien tekeminen välttämättä olekaan niin helppoa. Esimerkiksi joskus voi olla mahdotonta tietää, onko esimerkiksi joku meemigeneraattorin henkilökuva vapaasti käytössä vai loukkaanko sitä käyttämällä henkilön yksityisyyttä ja rikon lakia? Toivonkin, että säännöksiä meemien osalta selvennettäisiin, jotta niiden tekeminen tulisi helpommaksi.

### 3.10. Meemien riskit

Koska meemejä voidaan käyttää niin moneen eri tarkoitukseen, niiden käyttöön liittyy myös riskinsä. Yksi niistä on disinformaatio. Se tarkoittaa tietoisesti jaettua väärää tietoa, jossa taustamotiivina voi olla mm. ilkeävalta, pilailu, taloudellinen hyöty tai yhteiskunnallinen ja poliittinen vaikuttaminen (Eväitä opiskeluun 2022). Euroopan hybridiuhkien torjunnan osaamiskeskuksen projektikoordinaattori Emma Lappalainen kertoi Meemikoulun järjestämässä meemi-seminaarissa 17.11.2021 meemeihin liittyvistä uhkista erityisesti osana disinformaatiota. Tällaisella informaatiolla pyritään vaikuttamaan keskusteluun, sitä kautta ihmisten mielipiteisiin ja lopulta yhteiskunnalliseen toimijuuteen. Tavoitteena on muuttaa yhteiskuntaa ilman vakavia vastatoimia. Meemit ovat kuitenkin usein toiminnan alkupäässä ja tilanteisiin ennätetään reagoimaan (Lappalainen 2021, 16:07-16:44, 17:16-17:53, 19:08-19:20, 20:42-20:50.) Lappalainen (2021, 21:49-22:15) sanookin: ”Meihin voidaan vaikuttaa paljon enemmän kuin ennen, sillä tietojamme kerätään runsaasti ja annamme niitä itsekkin.”

Meemien kehittämisessä on omat riskinsä. Esimerkiksi Twitterissä voidaan poliitikkojen lausunnot ottaa materiaaleiksi vitseihin, joilla voidaan yrittää tehdä vastapuoli naurunalaiseksi. Tai meemeissä käytettävän kuvan tilanteen alkuperäinen sanoma vääristyy tai vääristellään kokonaan, jolloin alkuperäinen sanoma unohtuu. Voi myös käydä niin, että alun perin neutraaliksi tarkoitettu hahmo otetaan tietoisesti ideologialtaan kyseenalaiseen käyttöön. Meemeillä voidaan myös tehdä valeuutisia. (Pullinen 2019, 174–177.)

Miten sitten voisimme vähentää meemien haittoja? Aktivisti ja yhdenvertaisuuskouluttaja Javier Marchant Aedo kertoo, että meemien huumorissa on tärkeää huolehtia hienotunteisuudesta ja kunnioittavasta käytöksestä. Vitsiä ei ole hyvä heittää heikommassa asemassa olevista, vaan enemminkin etuoikeutetussa tai valta-asemassa olevista. Alistaminen ei ole hyväksyttyä edes huumorin kautta. Poikkeuksena on kuitenkin samassa ryhmässä olevat, jotka voivat heittää huumoria omasta ryhmästään, jolloin kyse ei ole alistamisesta. (Aedo 2021, 46:10–48:57.) ”Pidetään huoli, että meidän käyttämät meemit ovat aina antirasistisia” (Aedo 2021, 57:32–57:33). Mielestäni tätä olisi hyvä opettaa tarpeeksi varhain lapsille ja nuorille, jotka kasvavat meemien täyttämässä maailmassa. Näin voisimme olla ennaltaehkäisemässä meemien haittoja.



## 4 MENETELMÄT

*”Impro, vuorosanat, tanssi, lavasteet, musiikki. Täydellinen keskittyminen. Arki unohtuu. Teatterin oma maailma, kupla, olemassa vain kaikkea ihanaa, hyvää, hauskaa. Sopivasti draamatista, traagistakin, mutta leikisti, ei oikeasti. Roolit, voi olla kuka tahansa! Visuaalisuus, värit. Katse toisen kasvoihin, vatsalihasten vahvistus loputtoman nauruhevulin merkeissä. Eipähän tarvitse lenkille lähteä. Askel on kevyt, mieli levollinen, ongelmat pienempiä kuin ennen.”*

### 4.1 Luovuus ja luovat tutkimusmenetelmät

Tässä työssäni olen käyttänyt eräänä tutkimuskohteena osallistujien tekemiä meemejä. Koska meemien tekeminen on luovaa toimintaa, on hyvä avata, mitä luovuus tarkoittaa. Sitä voidaankin määritellä lukemattomilla eri tavoilla. Sydänmaanlakka (2009, 85–86) määrittelee sen seuraavasti:

”Luovuus on kyky nähdä asioita uusista näkökulmista ja rakentaa niistä jotain uutta, omaperäistä ja toimivaa. Luovuus on ihmettelyä ja kyseenalaistamista sekä uudenlaista käytännön toimintaa. Luovuuden kolmen i:n teorian mukaisesti luovuus on kyky ihmetellä, innostua ja innovoida. Luovuus on kyseenalaistavaa ja uutta etsivää ajattelua ja siihen tarvitaan voimakas sisäinen motivaatio.”

Luovuus on ihmisen luonnollinen ominaisuus ja tämä on hyvin nähtävissä lapsissa. Lapset ovat luonnostaan luovia, mutta jostain syystä aikuisuuden koittaessa tämä ominaisuus saattaa jäädä pois. (Sydänmaanlakka 2009, 180.) Mielestäni meidän tulisikin löytää ns. ”luova sisäinen lapsemme”, se ei poista meistä vastuullista aikuisuutta. Huumorintaju ja luovuus liittyvät myös läheisesti yhteen (Sydänmaanlakka 2009, 183).

Luovat ihmiset ovat myös usein herkkiä, mikä on yhtä aikaa voimavara, mutta samalla myös haaste. Kuitenkin tämä Sydänmaanlakan (2009, 98–99) kuvaus luovista ihmisistä on mielestäni hauskin ja aiheutti itselleni valtavan naurunhöräyksen: ”Toisaalta tietynlainen peruslaiskuus saa heidät kehittämään uusia tapoja tehdä asioita.” Osui ja upposi, touché.

Yhden teorian mukaan luovassa prosessissa on löydettävissä neljä vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa määritellään ongelma, ihmetellään ja kysellään kysymyksiä. Niiden kautta avautuu yhä lisää kysymyksiä. Tämän jälkeen asiaa aletaan ns. hautoa eli kypsyttellä asiaa ja hankkia siihen liittyviä lisätietoja. Kolmantena vaiheena tulee oivallus ja ratkaisu asiaan. Joskus se voi tapahtua hetkessä, joskus pitkällisen prosessin tuloksena. Viimeisenä vaiheena testataan ratkaisun toimivuutta käytännössä. Tällainen prosessi voi herättää ahdistuksen tunteita, mutta se kuuluu

osana luovaan toimintaan. (Sydänmaanlakka 2009, 99–100.) Tutkimuksissa on huomattu parhaiden keksintöjen syntyvän rennoissa ja epämuodollisissa tilanteissa (Saarinen & Kokkonen 2003, 141).

Miksi luovia tutkimusmenetelmiä sitten kannattaa käyttää? Luovien tutkimusmenetelmien tarkoituksena on avata meistä asioita, joita ei pelkällä kirjallisella ilmaisulla pystyittäisi löytämään. Esimerkiksi tunteet, kokemukset, muistot, luovuus ja mielikuvitus saadaan paremmin esille luovuuden kautta. Pelkkä rationaalinen ajattelu ja järki eivät näitä pystyisi tavoittamaan. Tällaiset menetelmät voivat auttaa löytämään tutkimukseen uuden ulottuvuuden ja tavoittamaan kokemuksia, joita olisi muuten haastavaa sanallistaa ja luovissa menetelmissä aistien käyttö onkin perinteisiä menetelmiä monipuolisempaa. Niiden myötä myös joudutaan miettimään, mikä tieto onkaan tutkimuksen kannalta merkityksellistä ja kuinka se saataisiin näkyville. (Ryynänen & Rannikko 2021, 12–13, 18.) Karan (2015) mukaan luovia tutkimusmenetelmiä voivat olla esimerkiksi taideperustaiset menetelmät, teknologiaa hyödyntävät menetelmät ja perinteisten menetelmien käyttäminen uusilla tavoilla. Yhdistävänä tekijänä on osallistujien luova heittäytyminen ja avarakatseinen ote tiedon tuottamiseen. (Ryynänen & Rannikko 2021, 17.)

Tutkiva mielikuvitus puolestaan on tutkimuksellinen asenne, johon liittyy ihmettely ja leikillisuus. Näiden avulla voidaan uudella tavalla löytää yhteyksiä asioiden välille ja tavoittaa niitä moninaisia tiedon tasoja, joita ihmisyyteen liittyy. Luovat menetelmät myös lisäävät ja harjaantuttavat mielikuvitustamme. Nussbaumin (2012) mukaan tämä on tärkeää, sillä mielikuvitus on olennainen kyky, jota tarvitaan esimerkiksi empatiaan ja toisenlaisten tulevaisuuksien kuvitteluun. (Ryynänen & Rannikko 2021, 18.)

Holman Jonesin, Stacy Linnin, Tony E. Adamsin ja Carolyn Ellisin (2013) mukaan haasteena on kuitenkin se, että tällaisten menetelmien tulosten tulkinta ei ole objektiivista, vaan se värityy tutkijan omien tulkintojen läpi. Siitä huolimatta yhteiskuntatieteissä ollaan kiinnostuneista uusista tavoista tuottaa tietoa ja luovien menetelmien arvostus on noussut. (Ryynänen & Rannikko 2021, 15.) Tämän haasteen tuon julki osallistujien tekemiä meemejä analysoidessani, sillä niistä voi löytyä niin monta tulkintaa kuin on lukijaakin.

## 4.2 Luovat tutkimusmenetelmät: visuaalisuus

Visuaalisista tutkimusmenetelmistä avaan tarkemmin visuaalisuutta sekä kaunokirjallisuutta, sillä molemmat liittyvät meemeihin. Boxenbaumin, Meyerin & Velikovan (2018) sekä

Cloughin (2007) ja Lemmingsin & Brooks (2014) mukaan visuaaliset tutkimusmenetelmät kiinnostavat nykyään yhä enemmän ja tähän ovat vaikuttaneet visuaalisuuden lisääntynyt määrä arjessamme sekä tavoitteet tunteiden ja kokemusten liittämistä tutkimuksen piiriin (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 82.) Banksin (2008) ja Leavyn (2018) mukaan on havaittu, ettei kielellinen ilmaisu pysty tavoittamaan kaikkia kokemuksia ja keskittyy helposti liikaa rationaaliseen ajatteluun. Siksi on hyvä etsiä vaihtoehtoisia keinoja ja visuaalisuus on yksi näistä (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 82.)

Banksin (2008) ja Leavyn (2018) mukaan visuaalisten tutkimusmenetelmien etuna on se, että ne herättelevät ja puhuttelevat tunteita, kokemuksia ja muistoja eri tavalla kuin sanallinen ilmaisu (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 83). Mannayn (2016) mukaan nämä menetelmät voivat tuoda asioihin uudenlaista näkökulmaa ja nostaa esille muuten piiloon jääviä asioita (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 83). Painin (2012) mukaan visuaalinen ilmaisu on myös hyvin konkreettista ja se voi auttaa aiheiden käsittelyssä (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 83).

Leavyn (2018) ja Mannayn (2016) mukaan objektivointi tarkoittaa, että abstraktille ilmiölle annetaan havainnollinen ja konkreettinen muoto. Osallistuja voi esittää tutkittavan asian tai ilmiön esimerkiksi valokuvaamisen, piirtämisen tai maalaamisen keinoin. Aineistoa tuottaessa tekijä voi katsoa asiaa uusista näkökulmista (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 90.) Visuaalisissa tutkimusmenetelmissä voidaan hyödyntää monipuolisesti visuaalista aineistoa, kuten valokuvia, sarjakuvia, piirustuksia, mediakuvia sekä liikkuvaa kuvaa, kuten videoita ja elokuvia, kirjoittaa Rose (2016) (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 82). Leavyn (2018) ja Weberin (2008) mukaan näitä aineistoja voidaan sitten käyttää esimerkiksi pääasiallisena tutkimusaineistona, lähtökohtana kielellisen aineiston tuottamiseen tai vaikkapa tutkimustulosten esittämisen välineenä (Hakoköngäs & Martikainen 2021, 82). Tässä työssäni osallistujien tekemät meemit sisältävät niin valokuvia kuin sarjakuvamaista kuvaakin.

### 4.3 Luovat tutkimusmenetelmät: kaunokirjallisuus ja fiktio

Toinen tarkemmin tarkasteltava luova menetelmä on kaunokirjallisuus. Yhteiskuntatutkimuksessa voi joskus olla haastavaa tuoda asioiden monimuotoisuutta esiin ns. virallisella tieteellisellä tekstillä, joten on tärkeää löytää ja käyttää myös muita tapoja. Niinpä tuloksia voikin analysoida ja julkaista hyödyntäen kaunokirjallisuuden tyylilajeja. (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 32–33.) Denzin (1997 ja 2014) sekä Richardsonin (2014) mukaan näitä voivat olla esimerkiksi runo, proosa ja draama sekä erilaiset rytmit ja kielikuvat (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 45).

Perinteisesti tieteellinen ja kaunokirjallinen teksti ovat olleet selkeästi toisistaan erilliset, mutta tätä eroa on hyvä kyseenalaistaa, sillä silloin voimme nähdä mitä annettavaa taiteella on tieteelle. Tieteen ja taiteen raja ei ole suoraviivainen, vaan se on historian saatossa rakentunut ja voi muuttua. (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 34.) Yhdysvaltalaistutkija Nisbet (1976) onkin todennut sosiologiasta, se on ”eittämättä tiedettä, mutta myös taidetta, ja sitä ruokkii täsmälleen sama luova mielikuvitus kuin musiikkia, maalaustaidetta, runoutta, proosaa ja draamaa” (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 35).

C. Wright Millsin (2015) mukaan yhteiskuntatutkimuksessa ja kirjallisuudessa pyritään yhdistämään henkilökohtaiset kokemukset laajempiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 38). Baumanin (2002) mukaan kirjailijoiden ja tutkijoiden tavoitteena onkin kuvata ja selittää sisältäpäin inhimillistä toimintaa ja yhteiskuntaa (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 38). Eskolan (1985) mukaan tieteellisen kapulakielen sijaan voidaan rikkaasti ilmaista asioita kaunokirjallisesti (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 40). Hyvärisen (2015) mukaan fiktiolla on kyky rikastaa käsitteitä ja se voi auttaa tarkastelemaan asioita, joita tieteellinen puhetapa yksinkertaistaa ja rajoittaa (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 41). Cohnin (2006) ja Hyvärisen (2015, 2019) mukaan fiktio kuvaa ihmismielen toimintaa ylivoimaisesti yhteiskuntatieteitä paremmin (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 41–42). ”Toisin kirjoittaminen luo edellytyksiä toisin ajattelulle” (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 54). Kaunokirjallisuuden käyttämiselle löytyykin siis runsaasti perusteluita.

Tavanomaisuudesta poikkeava kirjoittaminen voi auttaa meitä muuttamaan totuttuja näkökulmia ja voi lisätä tutkimuksellista herkkyyttä (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 54). Sosiaalipsykologian professori Antti Eskola (1999) on esimerkki henkilöstä, joka on kirjoittanut tekstejään erilaisilla tyyleillä ja onkin todennut jaksaneensa virkauransa lopulla kirjoittaa ”vain luopumalla siitä tylsyydestä, että teksti kulkee yhdessä lajityypissä yksioikoisesti alusta loppuun kuin juna raiteillaan.” (Suoranta & Pyyhtinen 2021, 45). Tätä opinnäytetyötäni tehdessä olenkin halunnut ottaa riskin ja poiketa perinteisestä tyylistä käyttäen vain tieteellistä tekstiä. Siksi pääkappaleiden alusta löytyy pieniä otteita kaunokirjallista tekstiä, joissa kuvaan aihealueiden sisältöä mielikuvitusta ja luovuutta hyödyntäen.

#### 4.4 Meemien testaaminen käytännössä

Miten nämä luovuus, huumori, tunteet ja työhyvinvointi sitten liittyvät opinnäytetyöni kehittämistehtävään? Työni kehittävässä osuudessa testautin meemien tekemistä järjestöjen työntekijöillä tarkoitukseni tutkia, voisiko niiden avulla kehittää järjestöjen työntekijöiden työhyvinvointia ja vertaistukea. Ensimmäinen info aiheesta oli keväällä 2022 JärKeä-hankkeen webinaarissa, jossa osallistujina oli muun muassa hankkeessa mukana olleiden järjestöjen työntekijöitä ja muita aiheesta kiinnostuneita henkilöitä. Tällöin kerroin opinnäytetyöstäni ja kutsuin osallistujia mukaan testaukseen. Sen lisäksi etsin osallistujia Facebookissa sekä lähestyin suoraan järjestöjen työntekijöitä ja verkostoja sähköpostitse.

Näitä kutsuja varten laadin saatekirjeen, jossa kerroin mahdollisuudesta osallistua opinnäytetyöhöni kuuluvaan meemityöskentelyyn (LIITE 5). Sen lisäksi laadin Canvalla visuaalisuutta sisältävän ohjeistuksen meemien tekemiseen ja jakamiseen (LIITE 1). Saatekirjeen aloitin kaunokirjallisella ja fiktiivisellä kuvauksella järjestötyöntekijöiden arjesta sekä sen nostattamista tunteista. Tämän jälkeen kerroin lyhyesti itsestäni, opinnäytetyöstäni, sen tilaajasta, meemeistä ja millaiseen työskentelyyn heitä kutsun. Kutsukirjeessäni käyttämäni kaunokirjallinen kuvaus on sama kuin johdannon alussa käyttämäni.

Canvalla tekemäni ohjeistuksen jaoin neljään osa-alueeseen: kuvat, Padlet, palaute ja vinkkejä. Kuvat-osiossa kehotin osallistujia käyttämään tekijänoikeuksista vapaita kuvia, joita löytyy muun muassa Pexelsistä ja Pixabaysta. Tämän jälkeen neuvoin lisäämään kuvaan sopivan tekstin ja muistutin meemien julkisuudesta, näin ollen kehotin jättämään teksteistä pois tunnistettavat tiedot. Padlet-osuudessa kerroin Padlet-linkin osoitteen, johon meemit tekemisen jälkeen tallennetaan. Tässä muistutin menemään Padlettiin kirjautumatta anonymiteetin säilyttämiseksi. Rohkaisin lukemaan toisten meemejä ja ilmoitin Padletin olevan avoinna 31.5. saakka. Palauteosuudessa kerroin Webropol-lomakkeesta, johon heitä pyysin vastaamaan 3.6. mennessä. Viimeisessä vinkkejä-osuudessa ehdotin muutamia hakusanoja kuvien löytämiseen sekä vinkkasin kuvien muokkaamiseen tarkoitettuja ohjelmia, kuten Canva ja netin meemigeneraattorit.

Näiden lisäksi mukaan lähteville osallistujille lähetin tiedotteen tutkimuksesta sekä lomakkeen tutkimukseen suostumisesta. Molemmat olivat Humakin pohjiin tehtyjä.

Menetelmän olin halunnut laatia aikaan ja paikkaan sitoutumattomaksi. Osallistujat saivat tehdä ja lukea meemejä omaan tahtiinsa itsenäisesti, yhteistä ryhmätyöskentelyä ei ollut. Halusin

tehdä menetelmästä sopivan kaikenlaisiin työolosuhteisiin, oli sitten kyse vaikkapa etätyöstä tai epäsäännöllisistä työajoista.

Käytännössä osallistujat siis keksivät meemejä, etsivät niihin sopivia kuvia, lisäsivät tekstin ja toivat ne Padlet-alustalle. Siellä he saivat myös lukea toisten tekemiä meemejä. Toiveena tässä oli vertaistuen saaminen muilta järjestötyöntekijöiltä. Vaikka meemit olivat salasanan takana olevalla alustalla, olivat ne myös samalla vapaasti käytettävissä ja jaettavissa eteenpäin meemille tyypilliseen tapaan. Tutkimuslomakkeessa olin informoinut osallistujia, että lähtemällä mukaan tutkimukseen he antavat luvan meemiensä julkiseen käyttöön ja jakamiseen. Koska meemit jaettiin anonyymeina, eivät osallistujien henkilöllisyydet tulleet julki missään vaiheessa. Anonymiteettiä pidin erittäin tärkeänä, sillä sen turvin on helpompi tuoda rohkeasti ja avoimesti omat ajatukset ja tunteet julki.

Meemien tekemisen jälkeen pyysin osallistujilta palautetta toiminnasta Webropol-kyselyn avulla. Linkin siihen lähetin heille sähköpostiin ja vastaukset olivat anonyymeja. Kyselystä ja sen tuloksista kerron lisää seuraavassa luvussa.

Hankaluudeksi tässä nousi osallistujien löytäminen. Lähetettyjä sähköposteja oli suuri määrä, sen lisäksi ilmoitukset Facebookissa ja JärKeä-hankkeen webinaarissa. Osallistujia lähti mukaan viisi. Olen pohtinut mistä tämä voisi johtua. Onko kyse siitä, että nykyään on niin paljon kutsuja erilaisiin tutkimuksiin ja tämä hukkuu massaan? Oliko ohjeistus liian pitkä tai mielenkiinnoton? Eikö aihe kiinnostanut? Olisiko työpajat vetäneet paremmin? Onko järjestötyöntekijöiden arki jo valmiiksi niin kiireistä, ettei aikaa jää ylimääräiseen? Tuntuiko osallistumisen vaiva raskaammalta kuin siitä saatava hyöty? Kysymyksiä on paljon, mutta varmaa vastausta ei löydy. Pääasia on kuitenkin, että osallistujia löytyi ja heidän mainioiden meemiensä sekä monipuolisen palautteensa avulla pystyin menetelmää testaamaan ja nyt vielä jatkokehittämään JärKeä-hankkeen nettisivuja varten. Laadullisen tutkimuksen ollessa kyseessä, ei osallistujien määrä ole onneksi avainasemassa. Koska kyse on myös luovista asioista, löytyy ajatuksia ja kokemuksia niin paljon kuin on osallistujia eikä absoluuttisia totuuksia voisi edes löytyä.

## 5 TULOKSET JA TUOTOKSET

*”Silmäys ympäri huonetta. Kukahan nuokin tavarat tuosta siirtää? Viimeinen päivä, jatkosta ei tietoa. Avain kääntyy lukossa. Kaikki jää kesken. Epävarmuus, epätietoisuus. Työpisteen tavarat muovipussiin pakattuna. Kyllä on ihanaa tämä työelämä, hankemaailma täynnä mahdollisuuksia, teemme yhdessä parempaa huomista!”*

*”Sähköauto, kaasuauto, kesämökki, omakotitalo, etelän matkat, pohjoisen matkat, uudet mööpelit, laskettelu, teatteri, golf, uima-allas, matkailuauto, asuntovaunu ja lomaosake: kuusinumeroinen palkka. Kirjasto, lenkkipolku, hernekeitto, avustusleipä, liimattu kengänpohja, paikattu takki, spagetiksi leviävä tuulettimen hihna ja hinausköysi: järjestöpalkka.”*

### 5.1 Taidelähtöisten menetelmien vaikutusten arviointi

Kuten aiemminkin on tullut julki, luovuuteen ja huumoriin liittyvät asiat ovat hyvin henkilökohtaisia ja moninaisia. Siksipä taidelähtöisten menetelmien vaikutusten arviointi on haastavaa, mutta ei mahdotonta. Yhtenä tapana on reflektiivinen käytäntö, jossa toimintojen onnistumisen kokemuksia kysytään käyttäjiltä (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 189). Tutkimuksessani tein näin Webropol-kyselyn avulla.

Arvioinnin peruskysymyksiä ovat: kuinka monta ihmistä osallistui ja mitä heidän odotettiin hyötyvän? Mitä taiteellista osallistujat tuottivat? Miten se esitettiin ja vastaanotettiin? Nauttivatko osallistujat tai raportoivatko he myönteisiä kokemuksia? Mitkä olivat projektin käytännön haasteita? Mikä onnistui ja mitä pitää kehittää tulevaisuudessa? Tapahtuiko jotain odottamatonta, miten se vaikutti? Hyödyttikö projekti osallistujien terveyttä, hyvinvointia tai elämänlaatua? (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 190.) Näihin kysymyksiin pyrin löytämään ja esittämään vastauksia.

### 5.2 Padlet-alustalle tehdyt meemit ja niiden analysointi

Padlet-alustalle osallistujat tekivät yhteensä yksitoista kuvaa. Yhden kuvan tein malliesimerkiksi ja helpottaakseni niin sanotun ”tyhjän taulun ja ensimmäisen aloittajan” -paineita. Kuva-kaappaus Padletin ohjeista ja tästä kuvasta löytyvät liitteistä 4 ja 3. Jäin itsekriittisesti miettimään, veikö tekemäni meemi muiden ajatuksia liikaa rahoittajan suuntaan ja ohjasiko se toisten työskentelyä. Yritän kuitenkin olla armollinen itselleni, sillä tärkeintä tässä kehittämistyössä oli

meemien tekemisen kokeileminen ja siitä syntyneet kokemukset, eikä määrällinen analysointi meemien aiheista. Eli oliko mallimeemi hyvä vai huono asia, jää varmaan ikuisiksi mysteeriksi.

Liitän tekstin ohien Padletille tehdyt meemit, kerron niiden sisällön ja analysoin ne samalla, koska se on helpointa tehdä kuvan ollessa lähettyvillä. Meemien analysoinnissa on kuitenkin muistettava se, että jokainen katsoo niitä omasta näkökulmastaan käsin. Eli se miten minä ne käsittän, ei ole ainoa oikea tulkinta ja on varmasti vajavainen. En tiedä kaikkien kuvien alkupeleistä asiayhteyttä ja se vaikuttaa niiden ymmärtämiseen. Tulkintaan vaikuttaa myös jokaisen oma huumorintaju, elämäkokemukset ja ajatusmallit. Näistä syistä pystyn analysoimaan joitakin meemejä enemmän kuin toisia. Joitakin päälinjoja pyrin niistä kaikista kuitenkin esittämään. On siis täysin luonnollista, että meemit avautuvat eri tavoilla eri ihmisille. Näissä meemeissä käytettyjen kuvien tekijänoikeuksista en osaa sanoa, ovatko ne niistä vapaita vai eivät. Jälkikäteen sitä on hyvin hankalaa selvittää. Olen meemien tekijöitä aiheesta kuitenkin ohjeistanut ja näin parhaani sen osalta tehnyt.





Tästä koosteesta löytyvät rahoittaja-aiheiset meemit, joita tuli yhteensä neljä. Ensimmäisessä meemissä on sarjakuvamainen piirros, jossa miehen päällä teksti: ”Rahoittaja”, lentävän perhosen alapuolella teksti: ”Hankkeen jatkorahoitushakemus” ja alla teksti: ”Onko tämä fanipostia?”

Toisessa meemissä turhautuneen näköinen mies nojaa päällään savuketta pitelevään käteensä ja ylhäällä teksti: ”Kun teet töitä sateenkaarinuorten kanssa ja rahoittaja haluaa tietää osallistujien tyttö/poika-jakauman.”

Kolmannessa meemissä Toy Story -elokuvasta tutut hahmot seisovat vierekkäin, toinen osoittaa innoissaan jotain ja toinen näyttää ahdistuneen toivottomalta. Tekstinä: ”Kun rahoittaja kertoo, millaisia hienoja uudistuksia hankeraportointiin on tulossa.”

Neljännessä meemissä vanki puhuu yleisöpuhelimeen ja tekstinä: ”Kun rahoittaja taas yllätti sinut”.

Näiden meemien yhdistävänä tekijänä on rahoittaja. Meemeistä tulee hyvin julki se, kuinka esimerkiksi rahoittajan vaatimukset voivat tuntua ahdistavilta, hankalilta täyttää ja muuttuvan yllättäen. Toiminnan rahoitus on suuressa roolissa järjestöjen arjessa. Rahoitukset ovat yleensä suhteellisen lyhyitä ja määräaikaista, mikä tuo epävarmuutta ja hankaloittaa toiminnan pitkäaikaista suunnittelua. Niiden hakeminen ja toiminnasta raportointi vie paljon aikaa ja voimavaroja. Rahoituksen saaminen ei ole koskaan varmaa ja järjestösektorilla koetaankin enemmän epävarmuutta töiden jatkumisesta verrattuna yksityiseen ja julkiseen sektoriin (Kaunismaa & Lind 2014, 19). Myös vuoden 2018 Järjestöbarometrin mukaan rahoituksen vähentyminen tuo haasteita työn jatkuvuuteen (Järjestöbarometri 2018, 31–33). Ei siis ihme, että nämä teemat peilautuvat myös meemeihin.



Seuraavassa koosteessa on yleisiä järjestöjen työarkeen liittyviä meemejä. Ensimmäisessä kuvassa nainen nauraa käsi kasvojen edessä ja tekstinä: ”Kun kollega sanoo pohtivansa työasioita keskellä yötä ja itse mietit, mitä hyvää syöt aamupalaksi.” Tämän meemin tulkitsen tarkoittavan meidän erilaisia luonteitamme työntekijöinä. Toisille on luonteenomaista herätä aamuyöllä stressiin ja miettimään mieltä painavia työasioita. Toisen mieltä työasiat eivät jää painamaan. Kuvan henkilön voisi tulkita myös olevan hiukan häpeissään siitä, että mielessä pyörii työasioiden sijaan aamupala. Tämä meemi on hyvä esimerkki siitä, että sitä voi tulkita monilla eri tavoilla.

Toinen meemi koostuu kolmesta pikkupojan kuvasta, joissa hänellä on pettyneen vihamielinen ilme. Ylhäällä tekstinä ”Kun kaverisi hehkuttaa saaneensa työpanosperusteisen palkankorotuksen ja itse toimit järjestösektorilla.” Kuvissa tekstit: ”Congrats”, ”Happy for you” ja ”Nice”. Tästä meemistä tulee hyvin julki se, kuinka järjestösektorin palkat eivät ole järin suuria ja vaikka töitä tekisi kuinka paljon, ei työpanosperusteisia palkankorotuksia tule koskaan saamaan. Ylitöitä ei myöskään automaattisesti makseta rahana, vaan ne saatetaan pitää vapaina.

Järjestöissä ihmiset tekevät töitä usein suurella sydämellä tärkeiden aiheiden parissa ja siksi on ymmärrettävää, että toisten työpanosperusteinen palkankorotus tuntuu juuri siltä, mitä tämä meemi antaa ymmärtää.

Kolmannessa kuvassa on kaksi kuvaa suomenpystykorvasta. Vasemmalla puolella on erittäin lihaksikas koira tekstillä: ”Minä viime vuonna. Aloitan vuoden palkkatuetun kokoaikaisen työsuhteen järjestössä!” Oikealla puolella pystykorva istuu lannistuneen oloisena ja tekstinä: ”Minä nyt. Tipuin osa-aikaiseksi ja kohta jään taas työttömäksi.” Tämä meemi kuvaa hyvin järjestöjen määräaikaista työsuhteita ja taloustilanteita. Järjestöihin palkataan usein henkilökuntaa palkkatuella. Tilanteen mukaan työt voivat olla koko- tai osa-aikaisia ja palkkatuen määrä voi vaihdella. Tällainen on edullista järjestölle, sillä koko taakka palkanmaksusta ei jää heidän harteilleen ja se saattaakin olla ainoa mahdollinen tapa uusien työntekijöiden palkkaukseen. Meemistä tulee julki, kuinka alussa vuosi tuntuu pitkälle ajalle ja innostus on suurta. Palkkatuen loppumisen jälkeen järjestöllä ei välttämättä olekaan enää varaa palkata henkilöä ja työntekijä jää työttömäksi. Tämä on erittäin harmillista, sillä vuoden aikana työhön perehtynyt henkilö voisi olla mainio työntekijä järjestölle ja voisi luoda itselleen työuraa keräten lisää kokemusta. Nyt tiukkojen taloustilanteiden takia ihmiset joutuvat elämään pätkästä pätkään ilman toivoa tulevasta. Kaunismaa ja Lind (2014, 22) kertovat juuri tästä samasta asiasta: työllistäminen on hyvin yleistä järjestöissä juuri sen edullisuuden takia. Järjestötyön henkisen kuormituksen eräinä syinä ovat muun muassa juuri taloudellinen epävarmuus ja työsuhteiden määräaikaisuus (Kaunismaa & Lind 2014, 49).

Neljännessä kuvassa iäkäs naishenkilö tarkentaa katsettaan tietokoneen näyttöön silmälasejaan kohentaen. Tekstinä ”Aloitit toiminnanjohtajana 30-vuotiaana ja sait vihdoin suomi.fi-valtuutukset läpi ensiyrityksellä.” Tästä voi päätellä, että suomi.fi -valtuutuksia ei juuri koskaan onnistu saamaan ensimmäisellä kerralla toimimaan. Itselläni ei ole kokemusta aiheesta, mutta uskon toisten samassa tilanteessa olevien pystyvään hyvin samaistumaan aiheeseen.



Kolmannessa koonnissa on myös järjestöjen työarkeen liittyviä meemejä. Ensimmäisessä meemissä on kaksi kuvaa samasta miehestä, ylempässä mies kääntää päätään pois päin kieltäytyen ja alemmassa hymyilee tyytyväisenä. Ylemmän kuvan vieressä tekstinä: ”Tee stressaava homma heti pois alta” ja alemmassa kuvassa tekstinä: ”Odota, kunnes joku kysyy asian perään”. Tästä kuvasta voisi päätellä meillä ihmisillä olevan välillä tapana lykätä stressaavien asioiden hoitamista ja tehdä ne vasta sitten, kun on ihan pakko. Tämä meemi on todennäköisesti sukua ”viime tipassa” -tekemiselle.

Toisessa meemissä harmaaraidallinen kissa loikoilee kieli ulkona tyytyväisen, mutta samalla väsyneen läkähtyneen näköisenä nurmikolla ja tekstinä: ”Sun fiilis, kun yhdistykselle löytyi sittenkin puheenjohtaja.” Tämä meemi kertoo vapaaehtoisten luottamushenkilöiden löytämisen haasteista. Yhdistysten hallitus koostuu vapaaehtoisista, joita on entistä hankalampaa löytää. Hallitustyöskentely vaatii aikaa, tietotaitoa ja vastuunkantoa sekä he ovat esimiesasemassa järjestön työntekijöihin nähden. Joten ei ole ihmeäkään, että meemin tekijän tunnetila on kuvan kaltainen. Järjestöbarometrin (2018, 38) mukaan henkilöiden löytäminen luottamustehtäviin oli

yhdistysten suurin haaste. Samoilla linjoilla on vuoden 2020 Järjestöbarometri (Järjestöbarometri 2020, 39).

Kolmannen meemin kuvassa on työpöytä, jossa sekaisin papereita ja toimistotavaraa. Tekstinä tässä: ”Kun sun työpöydästä voi päätellä sun toimenkuvas.” Tulkitsen meemin niin, että varsinkin pienissä järjestöissä työntekijöiden toimenkuva on hyvin laaja. Jos yhdistyksessä on esimerkiksi vain yksi palkattu työntekijä eli toiminnanjohtaja, joutuu hän hoitamaan yksin lähes kaikki työt. On sitten kyse rahoitusten hakemisesta, vapaaehtoisista huolehtimisesta, verkostotyöstä, yhteistyöstä eri tahojen kanssa, siivouksesta, viestinnästä, markkinoinnista, hallituksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja varsinaisen toiminnan, kuten vaikkapa kerhojen tai tilaisuuksien ohjaamisesta, suunnittelusta ja organisoinnista. Selanderin (2018, 85) mukaan järjestöjen työhyvinvointia heikentävät kiire, ylitöiden määrä ja epäsosiaaliset työajat. Myös haasteet johtamisessa ja työn organisoinnissa sekä korkeat vaatimukset itseohjautuvuuteen haastavat järjestötyöntekijöitä. Järjestötyö onkin intensiivistä ja hektistä (Kaunismaa & Lind 2014, 5, 21). Nämä seikat ovat nähtävissä tässä meemissä.

Kaiken kaikkiaan osallistujien tekemissä meemeissä yhteisenä aihealueena korostuu rahoitus. Muut meemit liittyvät järjestötyön moninaiseen arkeen.

### 5.3 Webropol-kyselyn vastaukset

Meemien tekemisen ja jakamisen jälkeen kehittämistyön seuraavana vaiheena oli palautteen antaminen. Tekemääni Webropol-kyselyyn viidestä osallistujasta vastasi neljä. Osallistujista kaikki olivat naisia. Tässä osiossa avaan ja analysoin kyselyn tuloksia lomakkeen mukaisessa järjestyksessä.

Kyselyni aloitin kysymällä meemien tuttuudesta. Sen jälkeen pyysin palautetta tehtävästä, jossa osallistajat tekivät meemejä. Siitä jatkoin mahdollisiin hyvinvointivaikutuksiin ja kokemuksiin meemeistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kyselyssä vastausvaihtoehtoina oli usein ”Kyllä, miksi?”, ”Ei, miksi?”, ”Jotain muuta, miksi?”. Tämän lisäksi oli kysymyskohtaisia lisävaihtoehtoja. Kysely löytyy liitteestä 6. Osan vastauksista olen avannut tähän omin sanoin, osaan olen ottanut suorat lainaukset kyselystä, sillä mielestäni ne avaavat näin parhaiten kirjoittajien ajatuksia.

Meemit olivat entuudestaan tuttuja kaikille osallistujille ja puolet osallistujista oli tehnyt meemejä itse jo aiemmin. Tehtävänannon koki selkeäksi osallistujista kolme. Yhdelle osallistujalle

jäi epäselväksi, saiko netissä kiertäviä meemejä käyttää, vaikka niiden kuvat eivät ole vapaita tekijänoikeuksista. Muuten hän koki ohjeistuksen selkeäksi.

Nämä vastaukset kertovat siitä, kuinka tunnettuja meemit nykyisin ovat ja kuinka niiden tekeminen on yleistynyt. Meemejä onkin jaettu netissä jo parinkymmenen vuoden ajan (Suikka 2019, 00:50). Vaikka meemit ovat olleet olemassa niinkin kauan, on niiden tutkimus uutta (Särmä 2021, 5:05-5:40). Itse ajattelen, että meemejä on saatettu pitkään pitää vain hupijuttuina eikä vakavasti otettavina asioina, kunnes on havaittu niiden merkitys niin hyvässä kuin pahassakin. Osallistujille antamassani tehtävänannossa olisi minun hyvä ollut vielä tarkemmin kertoa kuvien käytöstä ja tekijänoikeuksista. Tämä kannattaa jatkossa huomioida tätä meemityökalua käyttäessä.

Meemit jaettiin niitä varten tehdyllä Padlet-alustalla, jonka soveltuvuuden tähän kaikki osallistujat kokivat toimivaksi. Kuvia meemejä varten osallistujat löysivät Pexelsistä (1 hlö), Canvasta (1 hlö), meemigeneraattoreista (2 hlö) ja googlen kautta hakemalla (1 hlö). Osallistujista kolme koki kuvien löytämisen helpoksi, yksi vastasi kohtaan ”jotain muuta”. Kuvien löytämisen helpouteen perusteluina olivat valmiit pohjat meemigeneraattorissa, saatavilla olevien kuvien suuri määrä sekä meemien tutuus ja sen myötä tieto mitä pohjia tekijä haluaa käyttää viestin viemiseen. ”Jotain muuta” vastanneen kohdalla haasteeksi nousi omaa tarkkaa mielikuvaa vastaavan kuvan löytäminen. Teknisesti meemien tekeminen sujui helposti, eli mm. tekstin lisääminen kuviin ja niiden tuominen padlet-alustalle. Vastajat kommentoivat tämän olleen helppoa ja tuttua. Kehitysehdotuksena oli padlet-linkin lisääminen tekstimuodossa pelkän kuvamuodon sijaan.

Padlet-alusta tuli minulle tutuksi näiden YAMK-opintojen aikana ja ajattelin sen sopivan hyvin myös tähän työskentelyyn. Käyttäminen on helppoa ja kätevää ryhmien kanssa. Ajattelin, että Padlet on myös voinut tulla tutuksi monille varsinkin etätyöaikaan. Oli mukavaa huomata, että tekninen toteutus onnistui niin hyvin kuin toivoin. Kuvien löytämisen helppous kertoo saatavilla olevien kuvien määrästä. Kuvapalveluiden tarjonta on runsasta ja tässä mainitsemani sivustot (Pexels ja Pixabay) ovat vapaita tekijänoikeuksista. Meemigeneraattoreiden kuvista ei pysty yhtä helposti tietämään ovatko ne tekijänoikeuksista vapaita ja niiden käyttäminen on siksi haastavampaa. Googlen kautta hakemalla voi löytää myös tekijänoikeuksista vapaita kuvia, kunhan asian varmistaa. Kehitysehdotus Padlet-linkistä tekstimuodossa oli erinomainen ja arkea helpottava, näin kannattaa ehdottomasti tehdä jokaisen tätä menetelmää käyttävän.

Meemien keksiminen oli helppoa kolmelle vastaajalle. Perusteluista laitan tähän suorat lainaukset: ”Pitkä tausta järjestötyössä ja turhautuminen tiettyihin asioihin”, ”Työelämästä nousi helposti esiin asioita, joista voi vähän irvailla” sekä ”Huumori on minulle luontainen keino käsitellä erilaisia tunteita, mm. töihin liittyvää vitutusta :D”. Hankalaksi meemien keksimisen koki yksi henkilö: ”Oma musta huumori ei välttämättä aukea kaikille, vähän piti siloitella ja koittaa olla ”poliittisesti korrekki”.

Keksimisen helppous kertoo siitä, että järjestötyön arjesta löytyy epäkohtia. Huumorin käyttö tunteiden käsittelyyn nousi esiin, mutta myös huumorin haasteet erilaisten huumorintajujen kesken. Mustassa huumorissa voidaan nauraa kohtaamillemme absurdeille, vakaville ja raskaille asioille (Kupias & Koverskoi 2021, 43). Toisille tämä on erinomainen tapa purkaa tunteita, mutta joku toinen ei välttämättä ymmärrä sitä ja voi loukkaantua. Tunteiden käsittelyyn huumori sopii mainiosti ja nauramisen positiiviset terveysvaikutukset ovat kiistattomat (Kupias & Koverskoi 2021, 161–162; Kupias & Koverskoi 2021, 109).

Ajan löytämisen työskentelyyn koki helpoksi kolme vastaajaa. Perusteluina tähän olivat: ”Idea kun syntyy, niin tekee nopeasti”, ”Tein meemejä työajalla” ja ”Saan määritellä oman työaikani käytön vapaasti, aihe oli mielenkiintoinen, niin sille löytyi aikaa.” Kohtaan ”Jotain muuta, miksi” vastasi yksi henkilö ja hänen perusteluinaan: ”Asia meinasi unohtua välillä, mutta itse tekemiseen ei kulunut paljon aikaa.”

Nämä vastaukset kertovat esimerkiksi siitä, että meemien tekeminen voi olla nopeaa ja tämä onkin yksi meemien menestyksen avainasioista. Oli myös mukavaa havaita, että osallistujat saivat ja pystyivät käyttämään tähän työaika. Se voisi kertoa siitä, että työhyvinvointia arvostetaan ja sitä pidetään osana arkea eikä ylimääräisenä turhuutena. Eräänä järjestötyön positiivisenä piirteenä on työn autonomia eli vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön (Selander 2018, 85; Kaunismaa & Lind 2014, 44). Yhdellä vastaajalla työskentely meinasi välillä unohtua, ja tätä arvelin etukäteen eräänä haasteena omatahtisessa työskentelyssä. Onneksi tästä ei kuitenkaan muodostunut ongelmaa.

Omatahtisesta työskentelystä pitivät kaikki vastaajat. Vastaajat tekivät meemejä silloin kun se heille parhaiten sopi. Yksi vastaajista piti omatahtisesta työskentelystä, koska pitää yksintyöskentelystä. Yksi vastaajista puolestaan kokeilisi mielellään meemien tekemistä ryhmässä. Yksi koki omatahtisuuden hyväksi oman toimistotyöaikojen ulkopuolella olevan työaikansa takia, sillä muuten aikataulujen yhteensovittaminen toisten kanssa olisi hankalaa.

Tämä oli mukavaa lukea. Halusin tehdä tuotoksestani sellaisen, jota voi käyttää monenlaisissa työympäristöissä niin työajan kuin työpaikankin osalta ja siinä onnistuin. Tällainen työskentely myös huomioi erilaiset persoonat, esimerkiksi introverteille tai ambiverteille voi olla luontevampaa työskennellä yksin kuin ryhmässä. Menetelmän ohjeistuksessa ehdotan erilaisia tapoja menetelmän käyttämiseen esimerkiksi ryhmätyöskentelynä.

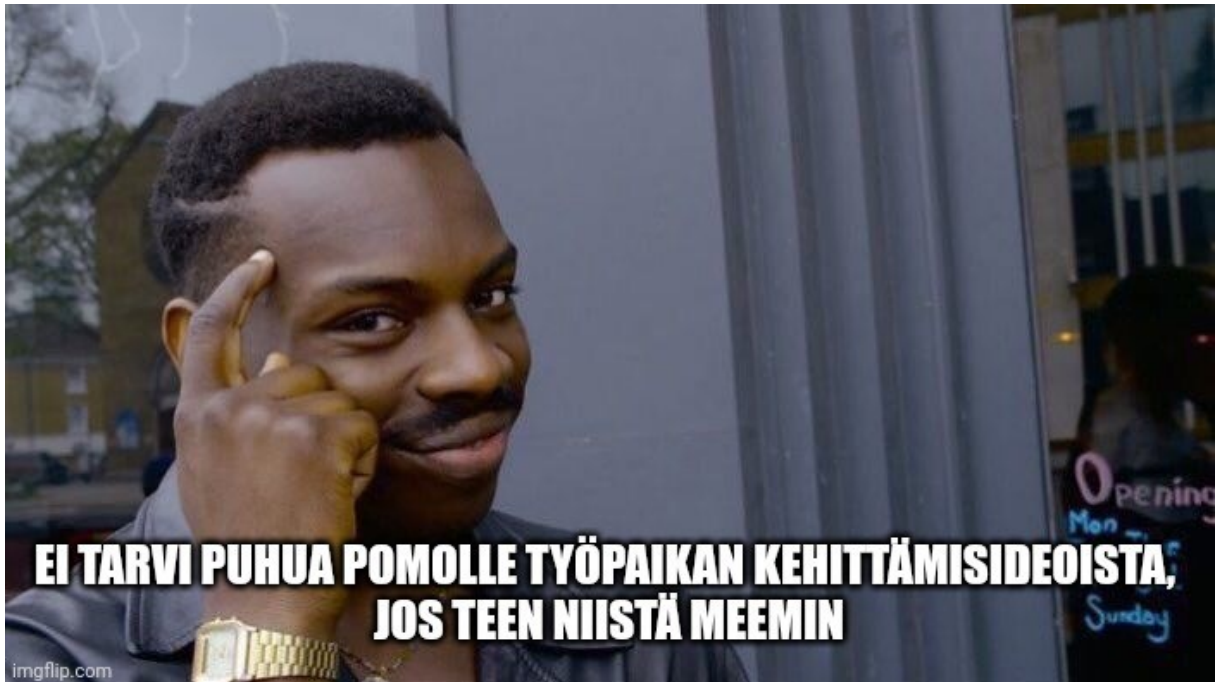
Työskentelyn nostamista tuntemuksista laitan suoria lainauksia, sillä näin vastauksista saa parhaimman kuvan: ”Oli hauska katsoa muiden tekemiä meemejä ja samaistua niiden tuomiin tuntemuksiin. Aika usein rahoittaja ja muut instanssit tuli esille ja se on itsellekin iso juttu ja toisinaan turhautuminen tässä järjestötyössä. Toisinaan tuntui, että oli vaikeaa jopa keksiä aiheita näiden ulkopuolelta.” ”Työskentely ei nostanut ihmeempiä tuntemuksia pintaan, se toimi hyvänä katkona perustyössä. Huumori on hyvä keino saada ajatukset välillä muualle.” ”En ollut tätä ennen tehnyt tai juurikaan seurannut meemejä vuosiin, koska niiden ns. kierrätyshumori on alkanut vähän väsyttää ja lakannut olemasta hauskaa. Suhtauduin kuitenkin työskentelyyn positiivisesti ja kun aiheena oli oma (työ)elämä, meemien tekeminen oli oikein hauskaa ja yhden tehtyäni innostuin tekemään lisää. Vaikka pidän työstäni, olen saanut nähdä myös järjestöalan hankalia puolia, ja niiden sanallistaminen onnistui meemien kautta. Mukaan sai myös vähän itseironiaa. Muiden tuotoksia oli myös hauska katsoa, ja löysin niistä joitakin toistuvia teemoja (rahoittaja-aiheisia meemejä oli paljon, mikä kertonee hankemaailmasta jotakin). Huomasin, että tekemäni meemit vaikuttivat lopulta vähän negatiivisilta tai purevilta, mutta toisaalta niiden kautta pystyi käsittelemään työelämän paikoin ärsyttäviä tosiasioita huumorilla. Anonyymiys mahdollisti sen, että tuntemuksia saattoi purkaa turvallisesti, mutta meemimotoni antoi myös tilaisuuden jakaa näitä ajatuksia ja potentiaalisesti tulla nähdyksi tai ymmärretyksi. Olisi vielä ollut kiva saada muilta jotain kautta tykkäyksiä tai kommentteja.”

Eräs vastaajista kertoi voivansa samaistua toisten tekemiin meemeihin eli sai niistä vertaistukea. Toinen koki meemit hyväksi keinoksi sanallistaa omia tunteita ja ajatuksia. Yksi koki saavansa meemien avulla taukoa työstä. Näistä tuloksista päätellen meemit voivat toimia vertaistukena ja tunteiden esiintuojina, kuten toivoin. Tätä meemeistä saatavaa vertaistukea on tuonut julki myös Jokelainen (2022). Samoin Riku Junttanen on sitä mieltä, että tukalaa oloa ja ahdistusta pystytään meemien avulla lievittämään (Leppälä 2022). Vertaistuen lisäksi meemit ovat myös keinona arjesta pois hyppäämiseen. Eräs vastaajista kertoi väsyneensä meemien ”kierrätyshumoriin” ja Hietalahden (2018, 27) mukaan huumori vaatii jatkuvaa päivittä-



mistä, koska sillä on tapana vanhentua. Ehdotus mahdollisuudesta kommentoida toisten meemejä oli erinomainen ja tuo lisää ulottuvuutta työskentelyyn. Tämä mahdollisuus minun olisi kannattanut Padletin asetuksiin jo kokeiluvaiheessa laittaa, mutta tästä viisastuneena suosittelen tätä tuleville menetelmän käyttäjille. Tässä toki on järjestäjän tarkkailtava kommenttien tyyliä, etteivät ne loukkaa meemin tekijää.

Seuraavaksi kaksi meemiä työskentelyn nostattamista ajatuksista ja tunteista:



Tässä meemissä mies osoittaa otsaansa ja näyttää oivaltaneen jotain hienoa. Tekstinä meemissä on: ”Ei tarvi puhua pomolle työpaikan kehittämideoista, jos teen niistä meemin”.

Tämä meemi voisi kertoa meemin monikäyttöisyydestä vaikkapa työpaikkaviestinnässä, meemeillä voi yllättävän hyvin saada asioita esitettyä. Toisaalta paremmin tämä käy vitsistä, eli ei tarvitse keskustella kasvokkain hankalista asioista, jos välittää viestin meemin avulla. Itseäni tämä hauskuutti ajatuksella, että voisi edistää työhyvinvointia meemien kautta tekemällä meemin, jotta ei tarvitse sitten enempää vaivautua työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kätevää.



Toisessa meemissä nainen istuu tuolilla hermostuneen näköisenä päätään pidellen. Tekstinä tässä on: ”kun vaan joskus tuntuu ettei mikään riitä.”

Voisin kuvitella tämän meemin kertovan järjestötyön haasteista. Työnkuvat ovat hyvin laajoja ja työtä on paljon. Toisaalta tämä voi myös kertoa elämästä laajemminkin esimerkiksi ruuhka- vuosien aikaan. Työhyvinvointi koetaan kolmannella sektorilla huonommaksi kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla (Selander 2018, 85). Näitä haasteita tarkastelen pitkin tätä opinnäytetyötäni.

Seuraavaksi pyysin vastaajia kertomaan mistä toisten tekemästä meemistä he erityisesti pitivät ja miksi. Eräs vastaajista kirjoitti: ”- Kun olit aloittanut 30-vuotiaana ja sait suomi.fi -valtuutukset toimimaan -. Tämä oivallus osui omaankin työhön ja oli muuten kovan työn takana saada nuo toimimaan :D. Kerrassaan koomisia piirteitä kun tunnukset tarvittiin nopeasti käyttöön ja mikään väylä ei tuntunut aukeavan. Sitten vielä rahoittaja ilmaisi, että voi jäädä avustukset saamatta sen vuoksi...” Seuraavana vastauksena: ”Tykkäsin erityisesti meemeistä, joissa on osattu käyttää ns. oikeita fontteja ja tyylejä, mitä meemikulttuurissa yleisesti käytetään. Tosi hankala selittää, mutta joistain meemeistä tulee sellainen boomerfiilis? :D Sanoisin, että itsetehdystä meemistä tunnistaa kyllä, onko tekijälle meemikulttuuri ylipäänsä tuttu ilmiö.” Kolmentena

kommenttina: ”Kun kollega sanoo pohtivansa työasioita keskellä yötä jne. Se muistutti minua siitä, että olen tällä hetkellä unelmien työssä ja työ sekä muu elämä on sopivassa tasapainossa. Työ on terveellinen osa elämääni, eikä asia, josta pitää selviytyä.” Neljäs vastaaja kirjoitti: ”Toy Story -meemistä, koska siitä tulivat elävästi mieleen omien työkavereiden puheet.”

Meemeistä pidettiin siis muun muassa niistä saatavan vertaistuen ja tuttuuden takia. Toinen pidetty tekijä oli niiden ulkoasu, joka muistutti yleisesti liikkeellä olevia meemejä. Erästä vastaajaa meemit muistuttivat sopivasta tasapainosta työelämän ja muun elämän välillä. Mainittu termi ”boomer” tarkoittaa henkilöä, joka on jäänyt jälkeen ajasta (Kotimaisten kielten keskus 2022). Tämä kommentti siis kenties tarkoittaa, että vastaajan mielestä osa meemeistä oli tyyliltään tai sisällöltään vanhentunutta meemikulttuuria? Meemit ja niiden ulkoasu luonnollisesti muokkautuvat ajan mittaan ja somessa on liikkeellä ulkoasultaan monenlaisia meemejä, niin uudempaa kuin vanhempaa.

Vertaistukea toisten meemeistä koki saavansa kolme vastaajaa. Vastaajilla oli samanlaisia kokemuksia järjestön arjesta, kuten: ”Tuskastelu rahoittajan linjauksista muistuttaa, että samassa veneessä ollaan. Hölmöimmätkin säännöt ovat hölmöjä kaikille.” Yksi tekijöistä ei kokenut saavansa vertaistukea ja syynä tähän: ”Työnkuvaani ei kuulu hankehakemusten tekeminen, moni meemeistä liittyi rahoittajaan.”

Eräs toiveistani oli nimenomaan vertaistuen tuominen järjestöjen työntekijöille ja siinä tämä kokeilu onnistui. On toki huomattava, että järjestöjen sisällä työnkuvat ovat erilaisia ja siksi kaikkien aihepiirien sisällöt eivät kohtaa kaikkia, eikä vertaistuki siksi ole automaattista. Olisikin siis hienoa, jos tätä menetelmää käyttäen meemejä tehtäisiin runsaasti, jolloin yhä useampien aihepiirit osuisivat yhä useamman lukijan kokemuspintaan. Olisikin siis mielestäni huikean hienoa, jos joku perustaisi järjestötyöntekijöille oman meemitilin. Niiden ympärille olisi mahdollista muodostaa omia samanhenkisten ihmisten yhteisöjä (Salokorpi 2021, 42:10–43:38; @pikakahvimemegirl 2021, 31:54–33:00). Yhteisöllisyyttä lisää myös ironia (Salokorpi 2021, 41:32–42:05). Ja ironiaahan meemeistä löytyy runsaasti.

Puolet vastaajista koki työskentelyn vaikuttaneen työhyvinvointiinsa. Perusteluina nämä: ”Työskentely oli hauskaa ja virkistävää. Tauko normityöstä.” Sekä: ”Vaikutti jonkin verran, meemien tekeminen oli terapeutista ja hauskaa, mutta tuntui samalla ikään kuin kielletyltä.” Yksi vastaajista ei kokenut työskentelyllä olleen vaikutusta: ”En saanut siitä kosketuspintaa

omaan työhöni/työnkuvaani.” Kolmas vastasi kohtaan ”Jotain siltä väliltä, miksi” näin: ”Ehkä ryhmässä tekemisen kautta olisi ollut suurempi merkitys kuin yksinään pohtia.”

Meemien tekemisellä oli vaikutuksia työhyvinvointiin. Oleellista tässä oli, osuivatko meemien sisällöt yhteen oman työnsisällön kanssa. Eräs vastaajista kaipasi ryhmässä tekemistä, jolloin ajatuksia olisi saanut eri tavalla jaettua toisten kanssa. Eli jatkossa kannattaisi ottaa erilaisia toimintamalleja mukaan meemien tekemiseen työyhteisön toiveiden mukaan. Pohdintaosuudessa avaan lisää näitä erilaisia tapoja soveltaa menetelmää.

Työhyvinvoinnin edistämässä meemejä käyttäisi jatkossa puolet vastaajista. Perusteluina tähän: ”Voisin kuvitella käyttäväni tätä oman työyhteisön kesken, tai ainakin nuorempien työkavereiden kanssa. Meemit vähän ”tekemällä tehtyinä” eivät huvita ja siten lisää työhyvinvointia.” Toinen: ”Näitä olisi mukava askarrella työyhteisön kesken.” Kaksi vastaajaa vastasi ”Ehkä, miksi?” -kohtaan ja perusteluina olivat: ”Kaikille ne eivät välttämättä aukea, joten jakamisarvo voi olla pieni.” Sekä: ”Voisi olla hauskaakin joskus.”

Vastausten perusteella meemejä kannattaisi kokeilla työhyvinvoinnin edistämiseen. Haasteeksi luonnollisesti nousevat erilaiset työnkuvat ja huumorintajut, mitkä aiheuttavat haasteita meemien ymmärtämiseen ja arvoon työhyvinvoinnin kehittämisessä. Vaikka kaikista meemeistä ei saisikaan vertaistukea, voi niiden lukemisen ja tekemisen hauskuus olla riittävä itseisarvo. Nimittäin nauru itsessään jo luo yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteita (Särmä 2014, 72).

Kysymykseen ”Käyttäisitkö meemejä jatkossa johonkin muuhun tarkoitukseen?”, kaikki vastasivat kyllä. Vastaajat käyttäisivät meemejä asiakkaiden valmennustoimintaan, omien ajatusten purkamiseen ja niiden jakamiseen anonyymisti. Yksi voisi kokeilla, mutta ei vielä tiedä miten ja neljäs kommentoi: ”Meemit best, ne sopii kaikkeen <3”.

Työhyvinvoinnin kehittämisen ulkopuoliseen toimintaan meemejä käyttäisivät kaikki vastaajat. Osallistujilta tuli useita ajatuksia meemien hyödyntämiseen, joten meemit ovat todellakin löytäneet tiensä arkeemme. Eli vaikka meemit eivät täysin palvelisi vastaajien mielestä työhyvinvoinnillista tavoitetta, ei tämä harjoitus ole mennyt hukkaan, sillä se voisi muillakin työpaikoilla lisätä ideoita meemien hyödyntämisestä heille sopiviin tarkoituksiin. Meemeillä tehdään politiikkaa (Poutanen & Särmä 2021) ja esimerkiksi Verohallinto käyttää sitä viestinnässään (Jussila 2021, 3:97-4:04, 5:13-5:15, 5:21-5:44). Mihin kaikkeen järjestökenttä voisikaan meemejä hyödyntää?

Huumorin käyttämisen kokivat luontevaksi kaikki vastaajat. Stressiin sen auttoi yhdellä vastaajalla ja kolmen mielestä se auttoi purkamaan tunteita.

Tämä oli erityisen mukavaa lukea. Tunteiden tukahduttamisen sijaan on tärkeää kokea ja käsitellä tunteet. Niitä käsitellessä voi käyttää esimerkiksi erilaisia toiminnallisia keinoja ja kulttuurisia tuotteita. (Saarinen & Kokkonen 2003, 49–51, 54, 56, 58–63.) Näin ollen meemit voisivat ehdottomasti olla yksi tällainen menetelmä. Näiden vastausten perusteella myös huumorin tutkitut hyödyt toimivat käytännössä. Tämä tukee Herbert Spencerin teoriaa kehoon muodostuneen jännityksen purkamisesta, johon huumori sopii työväliseksi (Hietalahti 2018, 44). Eli huumoria ei kannata ylenkatsoa, vaan ottaa käyttöön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tunteiden purkamisessa.

Visuaalisuuden käyttäminen auttoi kaikkia vastaajia sanoittamaan ajatuksia ja tunteita. Kommentteina tähän: ”Olen visuaalinen ihminen ja no, kuvat toimii aina.”, ”Kuva täydentää tekstiä ja tuo tekstiin mukaan tunteen, jonka kuvailuun tarvitsisi taitavaa kynää (jos kuvaa ei olisi käytössä), ”Ylipäättään visuaalisuus mulle tärkeää ja helppoa, sopii myös tässä.” ja ”Pidän visuaalisesta viestinnästä ja erityisesti tuttuihin hahmoihin on helppo samaistua.”

Samoin visuaalisuuden käyttäminen toimi kaikilla vastaajilla. Luovien menetelmien on todettu auttavan tunteiden ja kokemusten julkituomista, omia ajatuksia on helpompi sanallistaa luovuuden kautta (Ryynänen & Rannikko 2021, 12–13, 18). Nämä vastaukset vahvistivat tätä teoriaa ja omia toiveitani visuaalisuuden hyödyntämisestä ajatusten ja tunteiden esilletuomisessa. Meemeissä kuvalla on erittäin suuri painoarvo ja niissä korostuu visuaalisuuden voima. Meemien kuvissa on toki se erityispiirre, että samaa kuvaa voidaan käyttää mitä erityyppisimmissä tilanteissa ja teksti määrittelee mitä kuvalla milloinkin tarkoitetaan.

## 5.4 Tuotokset

Tuotoksena kehittämistyöstäni on Canvalla tekemäni visuaalinen ohjeistus meemien tekemisestä, joka löytyy liitteestä 2. Käytän tässä alkuperäisen ohjeistuksen pohjaa muutamien muutoksien muokattuna ja lisään ehdotuksia jatkokehittelyyn. JärKeä-hankkeen nettisivuille se tullaan muokkaamaan paremmin hankkeen visuaaliseen ilmeeseen sopivaksi, mutta perussisältö on sama. Ajatuksena on ehdottaa, kuinka meemejä voisi hyödyntää järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Toisena tuotoksena tästä työstä on JärKeä-hankkeen nettisivuille tuleva teoriatieto tämän opin- näytetyöni tekstiin perustuen. Aihealueina siinä tulevat olemaan muun muassa huumori, taidelähtöiset menetelmät ja meemit. Nettisivujen avulla järjestöt voivat löytää heidän tarpeisiinsa sopivaa teoriatietoa sekä taidelähtöisiä menetelmiä muun muassa työhyvinvoinnin edistämi- seen.

Tuotokseen liittyvänä kehitysehdotuksina Webropol-kyselyssä nousi esiin toive mahdollisuu- desta kommentoida toisten tekemiä meemejä. Tämä on erinomaisen hyvä ajatus ja lisää ver- taistuen saamista. Eli mikäli meemejä jaetaan esimerkiksi Padlet-pohjalla, olisi erinomaisen hyvä ajatus mahdollistaa asetuksista niiden kommentointi.

Toisena kehitysehdotuksena oli Padlet-linkin lisääminen mukaan myös tekstimuodossa pelkän kuvan sijaan. Tämä on erinomaisen käytännöllinen ajatus ja helpottaa alustalle siirtymistä. Tämä tekstimuotoinen linkki voisi olla mukana esimerkiksi sähköpostissa ohjeiden lisäksi.

Tämän lisäksi lisään kehitysehdotuksiksi meemien tekemisen yhdessä oman työyhteisön kanssa. Työskentelyn voisi tuottaa esimerkiksi työpajana, jossa yhdessä voitaisiin harjoitella kuvien etsimistä, tekstin lisäämistä ja meemien jakamista halutulla alustalla. Ohessa olisi tärkeää kertoa tietoa tekijänoikeuksista.

Mikäli Padlet-pohja ei ole käytettävissä, voidaan yhdessä miettiä olisiko muu sopiva sovellus, esimerkiksi Power Point tai Canva toimintaan soveltuva. Sovelluksen on tärkeää olla sellainen, että kaikki osallistujat pystyvät helposti lisäämään sinne meemejä ja toivon mukaan myös niitä kommentoimaan. Eihän mikään tuki estä käyttämästä vaikkapa Teamsia tai WhatsUppia. Olen- naista on huolehtia siitä, että kaikki osaavat käyttää sovellusta eikä kukaan jää siksi työskente- lyn ulkopuolelle. Samoin on tärkeää huolehtia, että kaikki tietävät mistä etsiä sopivia kuvia ja kuinka niihin lisätään tekstit.

E erityisen ilahduttavaa olisi, jos joku henkilö tai taho innostuisi tekemään aktiivisen meemitilin esimerkiksi Instagramiin, johon järjestötyöhön liittyviä meemejä jaettaisiin aktiivisesti ja run- saasti. Vielä hienompaa olisi, jos nämä meemit saisivat julkisuutta laajemminkin ja sitä kautta toisivat muutosta järjestötyön arkeen, esimerkiksi rahoituksen määrän ja keston suhteen. Mee- mit voisivat olla myös tuomassa lisää näkyvyyttä järjestötyöhön ja näin ehkä innostamassa uu- sia vapaaehtoisia tulemaan mukaan toimintaan.

Näiden ehdotusten lisäksi voitaisiin järjestöissä pohtia, mihin kaikkeen meemit heidän arjessaan taipuisivat.

## 6 POHDINTA

*”Pinterest, Instagram. Räjähävä nauru, juuri näin! Mikä ilme, mitkä eleet! Hepuli iskee, naurusta ei tule loppua. Juuri niin kuin meilläkin töissä, ihan sama juttu! Vatsalihakset kipeytyvät, naurunkyyneleet valuvat pitkiä silmiä, naama punainen kuin Petterin nenä.”*

*”Olo rauhoittuu, ajatukset selkenevät. Kyllä tämä tästä, elämä jatkuu.”*

### 6.1 Meemien pohdintaa

Meemien tekeminen onnistui mainiosti kaikilta osallistujilta. Tekninen toteutus oli onnistunutta niin meemien tekemisen kuin niiden jakamisen osalta. Etätyöaika on varmasti myös lisännyt tietotaitoa erilaisten ohjelmien ja alustojen käyttöön sekä hyödyntämiseen. Myös erilaiset osallistumisen mallit ovat tulleet luontevammiksi.

Meemien aihealueista löytyi yhdistävänä tekijänä toiminnan rahoitus sekä rahoittajatahon toiminta. Muuten meemien aihepiirit liittyivät erityyppisiin järjestötyön ominaispiirteisiin sekä työn tekemiseen yleisesti.

Erilaiset hankkeet ja projektit rahoituksineen ovat suuressa roolissa järjestön arjessa, ja tämä näkyy myös osallistujien tekemissä meemeissä. Mikäli rahoitusasiat saataisiin pitkäjänteisemmiksi, se auttaisi toiminnan suunnittelussa ja henkilöstön palkkauksessa lisäten näin työhyvinvointia. Tämä tuli hyvin esiin pystykorvameemissä, jossa kuvattiin pätkätöiden vaikutusta työntekijään. Selander (2018, 85) onkin väitöskirjassaan kuvannut erääksi järjestöjen haasteeksi määräaikaiset työsuhteet. Talousongelmat ovat myös arkipäivää monessa järjestössä (Järjestöbarometri 2018, 31–33; Järjestöbarometri 2022, 83).

Vapaaehtoisten löytämisen hankaluudesta kerrottiin meemissä, jonka kuvassa komeili kissa. Tämä onkin järjestöjen suurin huolenaihe. Vapaaehtoisia on hankalaa löytää ja jäsenmäärät laskevat, mikä voi aiheuttaa yhdistymistä toisten järjestöjen kanssa tai pahimmillaan toiminnan päättymisen. (Järjestöbarometri 2018, 31–33, 38).

Sotkuisen työpöydän meemissä tulee julki ongelmia, joita Kaunismaa ja Lind (2014, 5) kertovat: haasteet työn organisoinnissa ja johtamisessa sekä korkea vaatimus itseohjautuvuuteen. Meemi voi myös kertoa muista järjestöille tyypillisistä haasteista, kuten suuresta ylittöiden määrästä ja epäsosiaalisista työajoista (Selander 2018, 85). Varsinkin pienissä järjestöissä toiminnanjohtajan työnkuva on todella laaja.



Kaiken kaikkiaan meemeistä tulivat hyvin esille tyypilliset kolmannen sektorin haasteet. Ne ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka yhteen meemiin voi tiivistää paljon asiaa ja saada sanomansa julki.

## 6.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuskysymykseni tarkoituksena oli selvittää, toimisivatko meemit järjestöissä työskentelevien työhyvinvoinnin kehittämässä. Tulosten perusteella voin todeta, että ne toimivat, mutta miten ja millä tavoin, riippuu täysin henkilöstä ja työtilanteesta.

Tässä yhteydessä on huomioitava taidelähtöisten menetelmien erityispiirteet. Luovuus ja huumori ovat hyvin henkilökohtaisia asioita ja se mikä avautuu ja sopii toiselle, ei käy toiselle. Taidelähtöisten menetelmien hyötyjen arviointi ei ole helppoa, mutta se mahdollista ja tapahtuu kyselemällä osallistujien kokemuksia (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 189). Näin olen tehnyt Webropol-kyselyni avulla.

Meemien toimivuus vertaistukena riippuu niiden aiheista ja kuinka hyvin ne osuvat niitä lukevien työnkuviin. Joku meemi osui ja upposi jollekin, mutta meemeille on ominaista, etteivät kaikki käy kaikille. Tämä ei tarkoita, etteikö niitä kannattaisi hyödyntää, päinvastoin. Mitä enemmän järjestöaiheisia meemejä tehtäisiin, sitä enemmän niitä lukevat löytäisivät itseään puhuttelevia aiheita.

Vertaistuen lisäksi osallistujat kokivat meemien hyödyiksi arjesta irrottautumisen, tunteiden purkamisen ja omien ajatusten esilletuomisen. Nämä kaikki ovat omiaan lisäämään työhyvinvointia. Omien tunteiden tunnistamisen ja säätelyn kautta opimme tulkitsemaan myös toisten tunteita. Sen myötä sosiaaliset taidot ja empatia kasvavat. Tästä on hyötyä työpaikoilla, sillä tunneälykyys lisää työpaikan yhteishenkeä ja parantaa sen ilmapiiriä. (Saarinen & Kokkonen 2003, 18–19, 138.) Työpaikoilla tulisikin huolehtia tunneilmastoon panostamisesta, sillä se vaikuttaa suoraan myös työn tekemiseen (Kaski & Kiander 2005, 15–17). Meemit voisivat toimia tässä työvälineenä, kuten aiemmin on esille tullut.

Visuaalisuus auttoi osallistujia kuvaamaan monia asioita pelkkiä sanoja paremmin. Taidelähtöisten menetelmien käyttö työpaikoilla auttaakin löytämään työhön uusia näkökulmia. Luovien menetelmien on todettu tekevän hyvää niin fyysiselle kuin psyykkisellekin terveydelle. (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020, 40–43, 127–130.)

Huumorin käyttäminen toimi tunteiden purkamiseen kaikilla osallistujilla. Koska sekä taidelähtöisten menetelmien että huumorin käyttäminen on tutkitusti niin fyysistä kuin psyykkistä terveyttäkin edistävää, ovat meemit loistava yhdistelmä näitä molempia ja siksi niiden käyttäminen on omiaan edistämään hyvinvointia. Meemejä käyttäessä kannattaisi työpaikoilla myös miettiä, minkälaista työhyvinvoinnin edistämistä niillä tavoitellaan. Tavoitellaanko tunteiden purkamista, epäkohtien esilletuomista, arjesta irrottavaa hupailua, vertaistukea, kehittämisehdotuksia, mustaa huumoria vai jotain ihan muuta? Työhyvinvoinnin kehittämisen kenttä on valtavan laaja.

Mielenkiintoista vastauksissa oli, että vaikka kaikki osallistujat eivät käyttäisi niitä työhyvinvoinnin edistämiseen, kaikki vastaajat käyttäisivät niitä johonkin muuhun tarkoitukseen. Tästä nousee kysymys, mihin kaikkeen meemejä kannattaisi kolmannella sektorilla hyödyntääkään?

### **6.3 Menetelmän soveltaminen ja jalkauttaminen**

Menetelmän ohjeistus tulee näkyviin JärKeä-hankkeen nettisivuille. Sitä kautta niin hankkeessa mukana olleet järjestöt, kuin muutkin toimijat voivat löytää sen ja hyödyntää sitä heille sopivin tavoin. Sen lisäksi nettisivuille tulee teoriatietoa tämän opinnäytetyön osuuksiin perustuen muun muassa taidelähtöisistä menetelmistä, huumorista ja meemeistä. Näin ollen tuotos saa julkisuutta sekä näkyvyyttä. Mielenkiinnolla jään odottamaan, milloin ja millaisia meemejä alkaa tulla vastaan järjestösektorin taholta.

Menetelmän soveltamiseen liittyen ja tämän työn tuloksiin pohjautuen voin todeta, että meemien hyödyntämisen työpaikoilla ei tarvitse rajoittua vain työhyvinvointiin. Osallistujat keksivät meemeille käyttötarkoituksia muun muassa omaan työnkuvaan, ajatusten julkituomiseen ja tunteiden purkamiseen liittyen. Voisikin olla hyvä ottaa järjestöissä meemit esille laajemmassa kokonaisuudessa ja yhdessä miettiä, kuinka niitä voitaisiin juuri kyseisen järjestön työarjessa hyödyntää. Tähän työskentelyyn olisi hyvä liittää teoriatietoa muun muassa tekijänoikeuksista, jotta meemejä voitaisiin turvallisesti tehdä ja jakaa myös eteenpäin.

Ensin keskityn kuitenkin miettimään vaihtoehtoja meemien soveltamiseen työhyvinvoinnin kehittämässä. Työpaikoilla voisi tarjota esimerkiksi paikan päällä ohjattua meemityöskentelyä ryhmissä, pareittain tai itsenäisesti. Sen lisäksi sitä voisi tarjota ohjatusti etänä oman työyhteisön kesken ja yhdessä etänä toisten yhdistysten kanssa. Tämä voisi toimia hyvin vaikkapa pie-

nissä yhden palkatun työntekijän yhdistyksissä, jolloin jakamista voisi tehdä yhdessä esimerkiksi ns. sisärjestöjen tai verkoston kanssa. Ohjatun toiminnan lisäksi omatahtinen työskentely toimii hyvin järjestöjen hektisessä arjessa. Omatahtisen työskentelyn tuloksia voisi jakaa vaikkapa oman työyhteisön sisällä, oman järjestön sisällä, verkostoissa tai julkisesti somessa. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen on tärkeää meemien jakamiseen ja anonyymiyteen liittyen.

Vertaistuen näkökulman lisäksi meemejä voisi käyttää ihan vain hauskuudeksi ja hupailuun virkistämään mieltä ja tuomaan iloa päivään. Tätä voidaan pitää osana työhyvinvoinnin kehittämistä tai sitten ihan pelkkänä ilon tuojana ilman syvällisempää tausta-ajatusta. Molemmissa tapauksissa ne hyödyttävät niiden tekijöitä ja lukijoita.

Suurempaa yhteiskunnallista merkitystä meemit saisivat, jos niitä jaettaisiin julkisesti esimerkiksi somessa pyrkien vaikuttamaan järjestöjen kipukohtiin. Kenties rahoituskuvioihin voisi saada enemmän jatkuvuutta, jos lyhyiden rahoitusten negatiivisia vaikutuksia tuotaisiin enemmän julki? Tai tulisiko mukaan enemmän vapaaehtoisia, jos järjestöt saisivat meemien kautta lisää näkyvyyttä ja vapaaehtoisia rekrytoitaisiin huumorin avulla? Entäpä Instagramin entistä vahvempi hyödyntäminen, tai Twitterin? Vai nousisiko järjestökentältä uusi hittimeemi ”All Male Panel” -tyyliin? Vain mielikuvitus on rajana.

Mihin kaikkeen sinä käyttäisit meemejä?

## LÄHTEET

- Aedo, Javiera Marchant 2021. Meemiseminaari 17.11.2021. Viitattu 22.8.2022. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>
- Ahola, Tapani & Furman, Ben 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 3. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Alén-Savikko, Anette 2019. Tutkijatohtori. Meemin tekijänoikeudet. Helsingin yliopisto, Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2019. Viitattu 18.8.2022. <https://www2.helsinki.fi/fi/unitube/video/b0075e26-4f71-44a6-b70e-1635d2fe4959>
- Allonen, Hannele 2015. Tunneäly ratkaisee. Kollega.fi 28.10.2015. Viitattu 25.11.2022. <https://kollega.fi/2015/10/tunnealy-ratkaisee/>
- Duodecim terveyskirjasto 2022. Huumorintaju. Viitattu 28.1.2022 ja 30.8.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/lnv00008>
- Eväitä opiskeluun, Oulun kaupunginkirjasto 2022. Mis- ja disinformaatio. Viitattu 22.8.2022. <https://evaitaopiskeluun.fi/tiedonlahteet/mis-ja-disinformaatio/>
- Houni, Pia & Turpeinen, Isto & Vuolasto, Johanna 2020. Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus (TAIKE).
- Hakoköngäs, Eemeli & Martikainen, Jari 2021. Visuaaliset menetelmät arkiajattelun tutkimuksessa. Teoksessa Rynänen, Sanna & Rannikko, Anni (toim.) Tutkiva mielikuvitus. Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus.
- Hietalahti, Jarno 2018. Huumorin ja naurun filosofia. Gaudeamus.
- Hirvonen, Tuomas 2019. Viihdettä vai aivopesua? Meemit vaikuttavat ajatuksiisi, etkä välttämättä edes huomaa sitä. Viitattu 16.8.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-10941826> 20.9.2019.
- Jauhiainen, Jenna 2022. Ovatko meemit vain harmitonta hupsuttelua? Eivät, sanoo taiteilija ja meemikuraattori Jenna Jauhiainen. YLEX 20.1.2022. Viitattu 17.8.2022. <https://areena.yle.fi/audio/1-61331946>
- Jokelainen, Jessi 2022. Meemit, nuo kapitalistisen maailmanjärjestyksen nakertajat. Kansan uutiset 29.1.2022. Viitattu 17.8.2022. <https://www.ku.fi/artikkeli/4680221-jessi-jokelainen-meemit-nuo-kapitalistisen-maailmanjarjestyksen-nakertajat>
- Jokelainen, Julia & Talvitie, Emma 23.1.2018. Psykologiaa, mitä on mielessäsi? Tunteet. Viitattu 23.11.2022. <https://psykologiaa.wordpress.com/2018/01/23/tunteet/>
- Jussila, Nanna 2021. Meemit viranomaisviestinnässä. Verohallinto. Meemiseminaari 17.11.2021. Viitattu 22.8.2022. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>
- Jussilainen, Anna 2019. Yhteisötaide – historiaa, määrittelyä ja käytäntöä. Viitattu 19.1.2022. <https://disco.teak.fi/yhteiso-ja-taide/yhteisotaide-historiaa-maarittelya-ja-kaytantoja/>
- Jyväskylän yliopisto 2020. Tunteet työyhteisön voimavaraksi. Viitattu 29.11.2022. <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2020/10/tunteet-tyoyhteison-voimavaraksi>

- Järjestöbarometri 2018. Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Litmanen, Tapio & Landén, Pia & Näätänen, Ari-Matti & Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka. SOSTE, Suomen sosiaali- ja terveys ry. Helsinki 2018. Viitattu 23.9.2022. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>
- Järjestöbarometri 2020. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Haikari, Janne & Laukkarinen, Matti & Litmanen, Tapio & Landén, Pia & Ruuskanen, Petri. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki 2020. Viitattu 23.9.2022. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/09/2020-10-02-SOSTE-julkaisu-Jarjestobarometri-2020.pdf>
- Järjestöbarometri 2022. Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Haikari, Hanne & Inkinen, Ari & Litmanen, Tapio & Landén, Pia & Ruuskanen, Petri & Suoknuuti, Janne. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Helsinki 2022. Viitattu 30.11.2022. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/10/SOSTE-julkaisut-2022-10-05-Jarjestobarometri-2022.pdf>
- JärKeä-hanke 2022. Etusivu. Viitattu 31.10.2022. <https://jarkea.humak.fi/>
- Kaunistamaa, Pekka & Lind, Kimmo 2014. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B, 37 Projektiraportit ja selvitykset. Viitattu 19.1.2022. [https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK\\_Ty%C3%B6hyvinvointi\\_v2.pdf](https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK_Ty%C3%B6hyvinvointi_v2.pdf)
- Kaski, Satu & Kiander, Tuula 2005. Tunnejohtajuus. Kuuntelua ja vaikuttamista. Helsinki: Edita.
- Kotimaisten kielten keskus 2022. Kuukauden sanat 2021. Viitattu 23.10.2022. [https://www.kotus.fi/nyt/kuukauden\\_sana/kuukauden\\_sanat\\_2021/kuukauden\\_sana\\_loka-kuussa\\_2021\\_on\\_boomer.36958.news](https://www.kotus.fi/nyt/kuukauden_sana/kuukauden_sanat_2021/kuukauden_sana_loka-kuussa_2021_on_boomer.36958.news)
- Kupias, Tarja & Koverskoi, Laura 2021. Naurattava elämä, löydä kadonnut naurusi, uskalla nauraa! Basam Books Oy.
- Lappalainen, Emma 2021. Hybridiuhat, informaatiovaikuttaminen ja huumori. Euroopan hybridiuhkien torjunnan osaamiskeskus. Meemiseminaari 17.11.2021. Viitattu 22.8.2022. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>
- Leppälä, Anni-Helena 2022. Meemeissä yhdistyy absurdus ja asia – tutkija uskoo, että meemit voivat muuttaa maailmaa. Kansan uutiset 12.3.2022. Viitattu 18.8.2022. <https://www.ku.fi/artikkeli/4703723-meemeissa-yhdistyy-absurdus-ja-asia-tutkija-uskoo-etta-meemit-voivat-muuttaa-maailmaa?ref=kureadmore3>
- Lilja-Viherlampi, Liisa-Maria & Rosenlöf, Anna-Mari 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Ilona Tanskanen (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taitelijan rooliin yhteisöissä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 21–39. Viitattu 24.9.2022. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf>
- LukiLoki, 2019. 10. luukku: Meemityöpaja – taustaa ja tehtäväideoita 10.12.2019. Viitattu 18.8.2022. <https://lukiloki.jyu.fi/2019/12/10/10-luukku-meemityopaja/>
- Meemikoulu 2022. Viitattu 22.10.2022. <https://meemikoulu.wordpress.com/112-2/>

- Mieli ry 2022. Tunteet suuntaavat ajatuksia ja toimintaa. Viitattu 22.11.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/tunteet-ja-tunnetaidot/tunteet-suuntaavat-ajatuk-sia-ja-toimintaa/>
- Mäkinen, Linda 2020. Meemit äidinkielen ja kirjallisuuden opetuksen työkaluina. Informaatio-tekniikan ja viestinnän tiedekunta, Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 21.1.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123520/M%c3%a4kinen-Linda.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nikkilä, Veera 2021. Instagramissa on syntynyt uusi suomalainen meemilaji – ”Lempeä glitter-marxismi ja yksisarvisdank ovat vastareaktio laitaioikeiston kyyniselle ironisoinnille.” Moreenimedia 26.11.2021. Viitattu 16.8.2022 <https://www.tuni.fi/moreenimedia/2021/11/26/instagramissa-on-syntynyt-uusi-suomalainen-meemilaji-lempea-glitter-marxismi-ja-yksisarvisdank-ovat-vastareaktio-laitaioikeiston-kyyniselle-ironisoinnille/>
- Nyyti ry 2022. Tunteet. Tunteet kertovat tärkeitä viestejä. Viitattu 22.11.2022. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/tunteet/>
- Opetushallitus 2022. Tunteesta tunteeseen – ihmismielen tarina kuvin ja sanoin. Tunteet - mitä ne ovat? Viitattu 22.11.2022. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-oh-jaajan-opas/1-tunteet-mita-ne-ovat>
- Opetushallitus 2022. Tunteesta tunteeseen – ihmismielen tarina kuvin ja sanoin. Tunteita voi säädellä. Viitattu 22.11.2022. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-oh-jaajan-opas/2-tunteita-voi-saadella>
- Poutanen, Mikko & Särämä, Saara 2021. Podcast: Meemipolitiikkaa. Artikkelit / kuvaviestintä, meemi / 5 minuutiksi luettavaa 24.4.2021. Viitattu 16.8.2022. <https://politiikasta.fi/meemi-politiikkaa/>
- Poutanen, Mikko & Särämä, Saara 2021. Podcast: Meemipolitiikkaa 24.4.2021. Viitattu 16.8.2022. <https://politiikasta.fi/meemipolitiikkaa/>
- Pullinen, Jussi 2019. Mitä meille tapahtui? Näin internet ja sosiaalinen media muuttivat elämämme. HS kirjat.
- Puukka, Päivi 2015. Suomalaisfeministin miesgalleria naurattaa – Time-lehti tarttui ilmiöön. Yle uutiset 19.5.2015. Viitattu 17.8.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-7996064>
- Rannikko, Anni & Rannikko, Pertti 2021. Autoetnografia ja vaikenemisen kulttuuri. Teoksessa Ryytänen, Sanna & Rannikko, Anni (toim.) Tutkiva mielikuviutus. Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus.
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaavat, viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. *Helsinki*: Edita Publishing Oy.
- Ryytänen, Sanna & Rannikko, Anni 2021. Tutkiva mielikuviutus. Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus.
- Saarinen, Mikael 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Opas oman ja työyhteisön tunneälyn kehittämiseen. Helsinki: WSOY

- Saarinen, Mikael & Kokkonen, Marja 2003. Tunneäly – kohti KOKOnaista elämää. Helsinki: Werner Söderström
- Salokorpi, Kyösti 2021. Vasemmiston meemikulttuuri. Meemiseminaari 17.11.2021. Viitattu 22.8.2022. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>
- Selander, Kirsikka 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä, Jyväskylän yliopiston humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 19.1.2022. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6\\_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 1.2.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suikka, Minna 2019. Mikä meemi on? Helsingin yliopisto 2019. Viitattu 17.8.2022. <https://www2.helsinki.fi/fi/unitube/video/4930a625-bf1c-42bc-866a-e3ed0fa64163>
- Suoranta, Juha & Pyyhtinen, Olli 2021. Kaunokirjallisuuden käyttö yhteiskuntatutkimuksessa. Teoksessa Rynänen, Sanna & Rannikko, Anni (toim.) Tutkiva mielikuvitus. Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus.
- Strömman, Kasper 2022. Meemit tiivistävät ajan hengen. Kulttuuricocktail Live. Viitattu 18.8.2022. <https://areena.yle.fi/1-50700583>
- Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum.
- Särmä, Saara 2014. Junk Feminism and Nuclear Wannabes Collaging Parodies of Iran and North Korea. Väitöskirja. Tampereen yliopisto 2014.
- Särmä, Saara 2021. Meemikoulu. ”Meemipöydästä voipi aloitella.” -tapahtuma. Viitattu 23.8. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>
- Taikusydan 2019. Käsitteet, taidelähtöiset menetelmät. Viitattu 4.2.2022. <https://taikusydan.turkuamk.fi/tietopankki/kasitteet/>
- Tunne ja Taida 2022. Perustunteet. Viitattu 22.11.2022. <https://www.tunnejataida.fi/perustunteet>
- Tutkimuskeskus Comet, Tampereen yliopisto. MEMEPOL – meemien merkityksellistämää maailmanpolitiikkaa. Viitattu 23.8.2022. <https://research.tuni.fi/comet/memepol/>
- Työturvallisuuskeskus 2022. Toimiva työyhteisö. Viitattu 4.2.2022. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso#c2c58757](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso#c2c58757)
- Vahti, Jukka 2020. Meemit ovat satiiria steroideilla 5.6.2020. Sitra. Viitattu 18.8.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/meemit-ovat-satiiria-steroideilla/>
- Virtanen, Reijo 2003. Satiirin kirjoittaminen – oppeja ja opetusta. Teoksessa Virtanen Reijo (toim.) Oriveden uudet opit. Kansanvalistusseura.
- @pikakahvimegirl, 2021. ”Meemipöydästä voipi aloitella.” -tapahtuma. Viitattu 23.8. <https://meemikoulu.wordpress.com/meemimeininkia/>





# LIITTEET

## Liite 1: Meemimenetelmän ohjeistus osallistujille.

*Mielikuvitus lentoon,  
häyryt ulos!*

### Ohjeet meemien tekemiseen



**Kuvat**

Käytä kuvia, jotka ovat tekijänoikeuksista vapaalta, näitä tarjoaa esim. Pexels ja Pixabay

Lataa kuva laitteellesi ja lisää sopiva teksti haluamallasi sovelluksella tai meemigeneraattorilla.

HUOM! Muistathan meemien tulevan julkisiksi, älä siis kirjoita niihin nimiä tms. tunnistettavia tietoja



**Padlet**

Vie kuva Padlettiin: <https://humak.padlet.org/hannal-eeanapoyry/meemit>

(Salasanan saat s-postitse.)

Meemi tallentuu padlettiin anonyymina, kun et ole kirjautuneena sisään, eli muista ensin mahdollinen uloskirjaus.

Ihastele muiden kuvia, padlet avoinna 31.5. saakka.



**Palaute**

Saat toukokuussa linkin lomakkeeseen, johon voit kirjata työskentelyn nostamia tuntemuksia ja palautetta menetelmästä 3.6. mennessä.

Tästä saan olennaisen tärkeää tietoa opinnäytetyötäni varten.



**Vinkkejä**

Jos pää lyö tyhjää, vinkkejä kuvien hakusanoiksi: funny cats, funny people, funny horse, (ym. funny-alkuiset) work, owls

Kuvien käsittelyyn voit käyttää ohjelmista esim. Canvaa tai muuta sinulle tuttua sovellusta tai meemigeneraattoria.

## Liite 2: Meemimenetelmän ohjeistus JärKeä-hankkeelle.

*Mielikuvitus lentoon,  
häyryt ulos!*

### Ohjeet meemien tekemiseen



**Kuvat**

Käytä kuvia, jotka ovat tekijänoikeuksista vapaalta, näitä tarjoaa esim. Pexels ja Pixabay

Lataa kuva laitteellesi ja lisää sopiva teksti haluamallasi sovelluksella tai meemigeneraattorilla.

HUOM! Mikäli meemit tulevat julkisiksi, älä kirjoita niihin nimiä tms. tunnistettavia tietoja



**Julkaiseminen**

Vie kuva Padlettiin tai muuhun sopimaanne alustaan.

Meemi tallentuu padlettiin anonyymina, kun et ole kirjautuneena sisään, eli muista ensin mahdollinen uloskirjaus.

Ihastele muiden meemejä!



**Purku**

Sopikaa työyhteisönne tai ryhmän kesken, kuinka puratte meemityöskentelyn nostamia ajatuksia ja tunteita.

Voitte miettiä teettekö sen anonyymisti vai tunnistettavasti.

Purkamista voi tehdä myös toisten meemejä kommentoimalla.



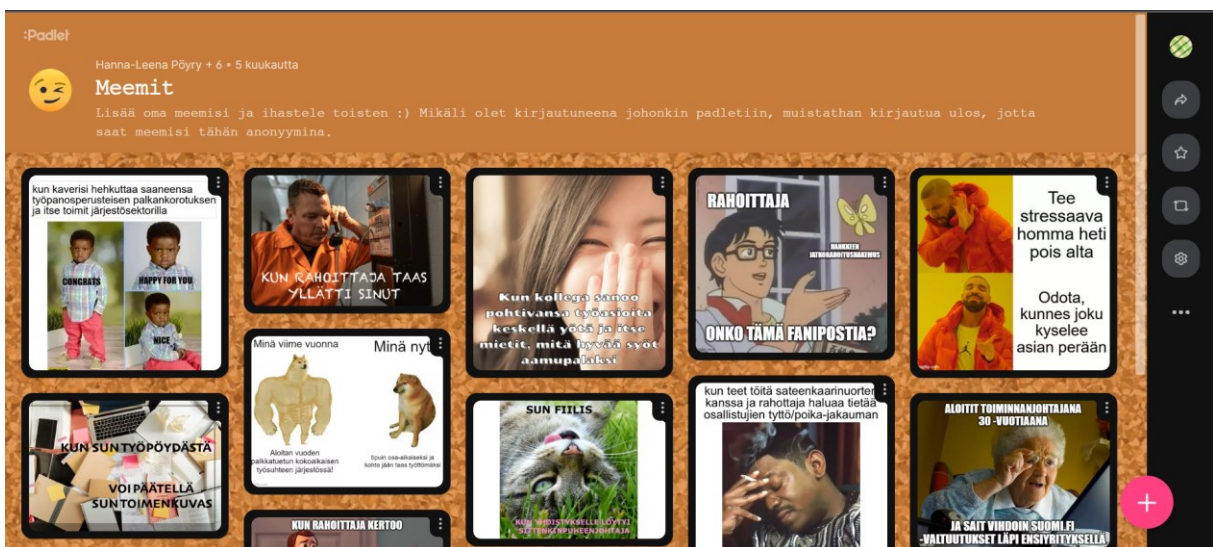
**Vinkkejä**

- Työskentelyä voi soveltaa tehtäväksi ryhmässä lähi- tai etätöissä
- Padlet tms. linkki kannattaa lähettää tekstimuodossa, niin on helppo kopioida selaimeen
- Kuvien käsittelyyn voit käyttää ohjelmista esim. Canvaa tai muuta teille tuttua sovellusta tai meemigeneraattoria.

## Liite 3: Esimerkkimeemi Padletille



Liite 4: Kuvakaappaus padletin ohjeistuksesta



## Liite 5: Saatekirje meemimenetelmään

Saatekirje meemimenetelmään

*”Kiire. Taas. Sähköposti tulvi, puhelin soi, what’s piippaa ja teamsiin vyöryy viestejä. Rahoitushakemus, palkat, tilinpäätös. Entäs se verkostopalaveri, vapaaehtoisten tapaaminen ja hallituksen kokous? Olenko muistanut huomioida kaikkia työkavereitani, kannustaa, rohkaista? Milloin ennätän tämän kaiken, miten jaksan? Voi elämänkevät!”*

Haluatko päästellä höyryjä ulos sekä saada mahdollisesti vertaistukea toisista?

Hei,

olen Hanna-Leena Pöyry, yhteisöpedagogi (AMK) ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogin YAMK-tutkintoa. Teen opinnäytetyöhöni liittyen tutkimusta meemien käytöstä järjestöjen työhyvinvoinnin edistämisessä. Tarkoitukseni on nyt tarjota teille järjestötyöntekijöille mahdollisuutta osallistua tähän tutkimukseen. Opinnäytetyön tilaajana toimii Humakin JärKeä-hanke.

Mitä meemit sitten ovat? Meemeissä kaikessa yksinkertaisuudessaan yhdistyy humoristisella tavalla kuva ja teksti. Niitä voidaan käyttää pelkästään hauskuudeksi, mutta niiden kautta voidaan myös vaikkapa purkaa tunteita, saada vertaistukea tai vaikuttaa yhteiskunnallisesti. Tässä tapauksessa toivon osallistujien tekevän meemejä järjestötyön arkeen sekä sen nostattamiin ajatuksiin ja tunteisiin liittyen.

Opinnäytetyöhöni liittyvässä tutkimuksessa annan sähköpostitse teille osallistujille ohjeet meemien tekemiseen ja jakamiseen sekä informoin samalla tarkemmin tutkimukseen osallistumisesta. Meemien tekemisen, jakamisen ja lukemisen jälkeen pyydän palautetta sekä menetelmästä, että sen mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiinne. Palautteen toteutan Webropol-kaavakkeella, johon saatte linkin.

Meemit jaetaan anonymieina kaikkien osallistujien yhteisellä Padlet-alustalla, jolloin tekijöitä ei voi tunnistaa, mutta meemit tulevat olemaan vapaasti käytettävissä ja jaettavissa niille tyypilliseen tapaan. Tutkimukseen käytettyä aikaa voitte itse säädellä sen mukaan, kuinka paljon meemejä haluatte tehdä ja lukea. Eli jokainen tekee ja lukee meemejä omaan tahtiin, yhteisiä kokoontumisia ei ole.

Meemien palautukseen tarkoitettu Padlet-alusta on auki 31.5. saakka, jonka aikana meemejä voi vapaasti käydä tekemässä ja lukemassa. Linkin palautteeseen lähetän toukokuun aikana ja toivon vastauksia 3.6. mennessä. Nämä vastaukset tulevat minulle Webropol-kaavakkeen kautta anonymieina.

Mukaan voi lähteä koko työyhteisön voimin, osa työyhteisöstä tai vaikkapa ihan itsenäisesti. Miltä kuulostaisi? Tutkimukseen mukaan lähteminen tuo arvokasta tietoa ammattialallemme.

Yhteydenotot:

[hanna-leena.poyry@humak.fi](mailto:hanna-leena.poyry@humak.fi)

Lisätietoja Humakin JärKeä-hankkeesta: [jarkea.humak.fi](http://jarkea.humak.fi)

## Liite 6: Webropol-kysely (kolmessa osassa)

## Webropol-kysely

## MENETELMÄ

- Oliko meemit ilmiönä sinulle entuudestaan tuttu?
  - o Kyllä
  - o Ei
- Olitko ennen tehnyt meemejä?
  - o Kyllä
  - o En
- Oliko tehtävänanto selkeä?
  - o Kyllä
  - o Ei
  - o Tarkentavia kommentteja?
- Oliko padlet toimiva alusta tällaiseen tehtävään?
  - o Kyllä
  - o Ei
  - o Tarkentavia kommentteja?
- Miten meemien teko sujui teknisesti (esim. tekstin lisääminen kuviin, tuominen padlet-alustalle jne...)
  - o Vapaa vastaus:
- Mistä löysit kuvia meemeihin?
  - o Pixabay
  - o Pexels
  - o Muu kuvapalvelu:
  - o Meemigeneraattori
  - o Muu, mikä:
- Oliko kuvia hankala löytää
  - o Kyllä, osaatko perustella lisää?
  - o Ei
  - o Tarkentavia kommentteja?
- Oliko työskentelyaika sopivan mittainen (huhti-toukokuu)?
  - o Kyllä
  - o Ei
  - o Tarkentavia kommentteja?
- Oliko hankalaa vai helppo löytää aikaa arjen keskeltä osallistumiseen?

- Helppoa, miksi?
- Hankalaa, miksi?
- Jotain muuta, miksi?
- 
- Oliko meemejä helppo keksiä?
- 
- Mitä mieltä olit omatahtisesta yksilötyöskentelystä?
  - Hyvä, osaatko perustella tarkemmin?
  - Haastavaa, osaatko perustella tarkemmin?
  - Olisin mieluummin tehnyt ohjattuna ryhmätyönä, osaatko perustella tarkemmin miksi?
  - Jotain muita ajatuksia?

#### VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

- Koitko saavasi vertaistukea muiden meemeistä?
  - Kyllä, kerrotko lisää?
  - Ei, kerrotko lisää?
  - Jotain muuta, kerrotko lisää?
- Nousiko työskentelyn myötä uusia ajatuksia?
  - Kyllä, mitä?
  - Ei, osaatko sanoa miksi?
  - Jotain siltä väliiltä, miksi?
- Mistä toisten tekemästä meemistä pidit erityisesti ja miksi?
  - Vapaa vastaus
- Miten koet työskentelyn vaikuttaneen työhyvinvointiisi vai vaikuttiko lainkaan?
  - Kyllä, miten?
  - Ei, osaatko perustella lisää?
  - Jotain siltä väliiltä, osaatko perustella lisää?
- Miten koit huumorin käyttämisen? Voit valita useamman vaihtoehdon
  - Luontevaa
  - Vierasta
  - Auttoi stressiin
  - Pystyi purkamaan tunteita
  - Ei erityistä vaikutusta, osaatko kertoa miksi?
  - Jotain muuta, voit kirjoittaa vapaasti?
- Auttoiko visuaalisuuden käyttäminen ajatusten ja tunteiden sanoittamisessa?
  - Kyllä, osaatko perustella lisää?
  - Ei, osaatko perustella lisää?
  - Jotain muuta, osaatko perustella lisää?

- Käyttäisikö meemejä jatkossa työhyvinvoinnin edistämisessä?
  - o Kyllä, osaatko perustella lisää?
  - o Ei, osaatko perustella lisää?
  - o Jotain muuta, osaatko perustella lisää?
  
- Käyttäisikö meemejä jatkossa johonkin muuhun tarkoitukseen?
  - o Kyllä, mihin?
  - o En, osaatko perustella miksi?
  - o Jotain muuta?
  
- Tähän voit avoimesti kirjoittaa työskentelyn nostattamia tuntemuksia. Voit kirjoittaa aivan vapaasti ja luovasti antaen ajatusten juosta. Voit käyttää myös jotain luovaa tyyliä, kuten runoja, jos se on sinulle luontevaa.
  - o Vapaa vastaus:
  
- Tähän voit tehdä ja liittää meemin kuvaamaan työskentelyn nostattamia tunteita/ajatuksia:
  - o Kuva:

Kiitos vastauksista ja osallistumisesta tutkimukseen, olitte suureksi avuksi!