

OPINNÄYTETYÖ

Lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointi

Noora Parkkonen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

240 op

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Noora Parkkonen
Opinnäytetyön nimi: Lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointi
Sivumäärä: 56 ja 7 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Minna Hautio
Työn tilaaja(t): Kulttuurikeskus PiiPoo

Tämän opinnäytetyön aiheena on lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointi. Taiteella ja kulttuurilla on tutkitusti vaikutusta ihmisten hyvinvointiin ja tänä päivänä onkin trendikästä puhua kulttuurihyvinvoinnista, mutta kuinka lastenkulttuurin ammattilaiset voivat itse? Varsinkin näinä aikoina, kun maailma on jatkuvassa myllerryksessä ja lasten ja nuorten pahoinvoinnista puhutaan jatkuvasti, lastenkulttuuria ja sen ammattilaisia tarvitaan erityisen paljon. Jotta lastenkulttuurin ammattilaiset jaksavat päivästä toiseen tuottaa iloa ja elämyksiä lapsille ja nuorille, on muistettava huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sekä kehittää lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin ”Kuinka lastenkulttuurin ammattilaiset voivat työssään?”, ”Mitkä ovat lastenkulttuurityön voimavara- ja kuormitustekijät?” ja ”Kuinka lisätä lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia?”. Työn tarkoituksena on auttaa lastenkulttuurin tekijöitä tunnistamaan haasteita ja ongelmakohtia, jotta niihin voitaisiin lähteä etsimään ratkaisuja yhdessä. Vastapainona työssä selvitetään myös lastenkulttuurityön voimavaratekijöitä. Kehittämistyön tilaaja on Kulttuurikeskus PiiPoo, joka haluaa olla omalta osaltaan kehittämässä lastenkulttuurialaa sekä alan ammattilaisten työhyvinvointia.

Tutkimuksessa käytettiin määrällisiä ja laadullisia menetelmiä. Kulttuurikeskus PiiPoon työntekijöille toteutetun ryhmähaastattelun avulla selvitettiin osallistujien näkemyksiä lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin ongelmakohdista. Työn tietoperustan sekä ryhmähaastattelusta saatujen vastausten pohjalta koottiin valtakunnallinen verkkokysely, jonka avulla selvitettiin lastenkulttuurityön työhyvinvoinnin haasteita sekä voimavaratekijöitä. Vastaajille annettiin myös mahdollisuus kertoa omia kehittämisehdotuksiaan. Muita lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia koskevia tutkimuksia ei löytynyt, mutta tutkimustuloksia vertailtiin aiemmin tehtyjen kulttuurituottajien ja taiteilijoiden työhyvinvointia koskevien tutkimusten tuloksiin.

Tutkimustulosten pohjalta syntyi neljä toimenpide-ehdotusta, joita tilaaja ja muut lastenkulttuuriorganisaatiot sekä Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto voivat hyödyntää ja jatkojalostaa tulevaisuudessa. Toiveena on, että tämä työ innostaisi lastenkulttuurin ammattilaisia kiinnittämään enemmän huomiota omaan jaksamiseensa ja pohtimaan yhdessä lisää keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, kulttuuri, lastenkulttuuri

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

Author: Noora Parkkonen
Title: Well-being at work for professionals working with children's culture
Number of Pages: 56 and 7 attachment pages
Supervisor(s): Minna Hautio
Commissioned by: Kulttuurikeskus PiiPoo

This thesis's subject is the well-being among professionals working in the field of children's culture. Art and culture have been proven to be beneficial for the individual's well-being and nowadays, it is even trendy to talk about cultural well-being. However, it is important to ask: Are the professionals working in the field of children's culture feeling well? In these times, when the world is changing, and the ill-being of children is constantly being talked about, children's culture and the professionals working in the field are particularly needed. Professionals working in the field must remember to care for their own well-being in order to delight and bring experiences to children and youth.

The objective of this thesis is to study and improve the well-being among professionals working in the field of children's culture. This thesis gives answers to the questions: "How well are children's culture professionals coping in their work?", "What are the resources and workload factors when working in the field of children's culture?" and "How to increase the well-being of professionals working in the field of children's culture?" The purpose of the thesis is to help the operators in the field of children's culture to recognize challenges and problems so that solutions can be found. The study also researches resources found in children's culture work. The thesis has been commissioned by Cultural Centre PiiPoo, who want to develop the field of children's culture and the well-being of children's culture professionals. The study used quantitative and qualitative research methods. The employees of Cultural Centre PiiPoo took part in an interview where they could voice their opinions about the problems considering the well-being of professionals working in the field of children's culture. The foundational knowledge of the thesis and the answers from the group interview were used to make an internet questionnaire that was used to research the assets and challenges of the well-being of professionals working in the field of children's culture. The answerers were also able to give their own improvement suggestions. No studies were found on the well-being in the field of children's culture but the findings were compared to studies made on the well-being of cultural producers and artists.

Four procedure proposals were made based on the research findings that other children's cultural organizations and the Association of Finnish Children's Cultural Centers can use and refine in the future. Hopefully, the study will inspire the professionals working in the field of children's culture to take care of their own well-being and to think of solutions to improve overall well-being at work.

Keywords: well-being at work, culture, children's culture

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	LASTENKULTTUURI.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI.....	9
	3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	9
	3.2 Psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	11
	3.3 Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät.....	13
	3.4 Pahoinvoinnin vaikutukset.....	14
	3.5 Organisaation ja esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin.....	16
	3.6 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin.....	17
4	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TEKEMINEN.....	19
	4.1 Tavoitteet.....	19
	4.2 Tutkimusmenetelmät.....	19
5	TULOKSET.....	23
	5.1 Ryhmähaastattelun tulokset.....	23
	5.2 Kyselytutkimuksen tulokset.....	25
6	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	57

1 JOHDANTO

Taiteella ja kulttuurilla on tutkitusti vaikutusta ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen (Cupore 2019, 23). Tänä päivänä onkin trendikästä puhua kulttuurihyvinvoinnista, mutta kuinka lastenkulttuurin ammattilaiset voivat itse? Mitkä ovat lastenkulttuurityön voimavara- ja kuormitustekijät? Millaisissa oloissa lastenkulttuurin ammattilaiset työskentelevät? Entä miten lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia voisi lisätä? Muun muassa näihin kysymyksiin halusin saada vastauksen lähtiessäni tekemään tutkimustani.

Kulttuurialan työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty jonkin verran tutkimuksia; esimerkiksi kulttuurituottajien hyvinvointia ovat tutkineet muun muassa Hänninen (2011), Paananen (2016) ja Juutilainen (2019). Yhtään lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia koskevia tutkimuksia en kuitenkaan löytänyt, ja siksi halusinkin lähteä tutkimaan asiaa itse. Olen itsekin työskennellyt lastenkulttuurin parissa jo vuodesta 2012 alkaen, joten aihe on lähellä sydäntäni ja kiinnostanut minua jo pitkään. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millaisissa oloissa lastenkulttuurin ammattilaiset työskentelevät ja kuinka he voivat työssään. Tarkoituksena on saada selville erityisesti alan ongelmakohtia, jotta niihin voitaisiin lähteä etsimään yhdessä ratkaisuja. Haluan kuitenkin löytää myös alan positiivisia piirteitä ja työn voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä tai ovat ehkä jopa syy työskennellä lastenkulttuurin parissa. Uskon, että voimavaratekijöitä tunnistamalla niihin osataan kiinnittää jatkossa enemmän huomiota ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia. Opinnäytetyön tilaaja on Kulttuurikeskus PiiPoo, joka on tuottanut lastenkulttuuria vuodesta 2006 asti. PiiPoo haluaa omalta osaltaan olla kehittämässä lastenkulttuurialaa sekä sen ammattilaisten työhyvinvointia, ja tutkimusta tehdessäni minulla onkin ollut tukenani PiiPoon ammattilaisia.

Työn rajaaminen tuntui aluksi haastavalta, sillä olin oman työurani aikana tehnyt paljon työhyvinvointiin ja työoloihin liittyviä positiivisia sekä negatiivisia huomioita ja niin moni aihe tuntui kiinnostavalta. Ensimmäisenä aloinkin kahlata läpi muita kulttuurialalla tehtyjä tutkimuksia ja tein niistä paljon mielenkiintoisia huomioita. Esimerkiksi tutkija Heli Ansion ja tutkija Pia Hounin (2013, 149) tekemän tutkimuksen mukaan taiteilijat kokevat työnsä enemmän henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Heidän tutkimuksestaan käy ilmi myös, että taiteilijat kokevat työnsä henkisesti kuormittavammaksi kuin keskiverto työssäkäyvä suomalainen. (Mt. 2013, 149.) Vaikka kulttuurialalla työ on moninaista ja voi aiheuttaa monenlaista fyysistäkin kuormitusta, keskittyy tämä työ käsittelemään työntekijöiden psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin

tilaa. Lisäksi tutkin lastenkulttuuriorganisaatioiden työoloja, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti.

Tutkimuksessa käytän määrällisiä ja laadullisia menetelmiä. Tietoperustan kasaamisen jälkeen toteutan Kulttuurikeskus PiiPoon työntekijöille ryhmähaastattelun, jonka avulla selvitän osallistujien näkemyksiä erityisesti lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin ongelmakohdista. Työn tietoperustan sekä ryhmähaastattelusta saatujen vastausten pohjalta kokoan valtakunnallisen verkkokyselyn, jonka avulla selvitän lastenkulttuurityön työhyvinvoinnin haasteita sekä voimavaratekijöitä. Kyselyssä annetaan vastaajille myös mahdollisuus kertoa omia kehittämis ehdotuksiaan. Koska muita lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia koskevia tutkimuksia ei löytynyt, vertailen tutkimustuloksiani aiemmin tehtyjen kulttuurituottajien ja taiteilijoiden työhyvinvointia koskevien tutkimusten tuloksiin.

Työn lopussa esittelen neljä tutkimustulosten pohjalta syntynyttä toimenpide-ehdotusta, joita tilaaja ja muut lastenkulttuuriorganisaatiot sekä Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto voivat hyödyntää ja jatkojalostaa tulevaisuudessa. Lapset ja nuoret ovat tärkeitä, ja jotta voimme jatkossakin tuottaa heille iloa ja elämyksiä, meidän lastenkulttuurin ammattilaisten täytyy pitää huolta myös itsestämme. Toiveenani onkin, että tämä työ innostaisi lastenkulttuurin ammattilaisia kiinnittämään entistä enemmän huomiota omaan jaksamiseensa ja pohtimaan yhdessä lisää keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

2 LASTENKULTTUURI

Lastenkulttuuri ja Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto

Lastenkulttuurilla tarkoitetaan eri taiteen ja kulttuurialojen ammattilaisten lapsille tuottamaa ja lasten kanssa yhdessä tekemää kulttuuria, olemassa olevan kulttuuriperinnön välittämistä lapsille sekä lasten itsensä luomaa kulttuuria, joka perustuu esimerkiksi leikkiin (Setälä, Tiainen-Niemistö & Vesikansa 2016).

Lastenkulttuuri on kattokäsite, jolla tarkoitetaan 0–17-vuotiaille lapsille ja nuorille suunnattuja kulttuuripalveluja. YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa ja Suomen perustuslaissa määritellään jokaisella lapsella olevan oikeus taiteeseen ja kulttuuriin. Opetus- ja kulttuuriministeriön tavoitteena saada taide ja kulttuuri pysyväksi osaksi lasten ja nuorten elämää. Tätä työtä tehdään yhdessä lastenkulttuurikeskusten, taiteen perusopetuksen järjestäjien, taidelaitosten, museoiden, teattereiden, orkestereiden, kirjastojen, perinneyhdistysten ja muiden taide- ja kulttuuritoimijoiden kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.) Lastenkulttuuria rahoittavat Suomessa muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriö, Taiteen edistämiskeskus sekä erilaiset säätiöt (Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2020a).

Suomalaiset lastenkulttuurikeskukset kokoaa yhteen vuonna 2015 perustettu Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto. Liiton tavoitteena on tehdä lastenkulttuuria ja sen parissa toimivia ammattilaisia näkyväksi yhteiskunnassa. Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto koordinoi myös valtakunnallisia ja kansainvälisiä yhteistyöprojekteja ja hankkeita, joiden tavoitteena on kehittää lasten ja nuorten hyvinvointia tukevaa kulttuuritoimintaa. (Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2020b.) Vuonna 2022 Suomen lastenkulttuurikeskusten liittoon kuului 36 jäsenorganisaatiota (Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2022).

Lastenkulttuurin ammattilaiset

Omien kokemusteni mukaan lastenkulttuurin ammattilaiset toimivat monenlaisissa tehtävissä erilaisissa paikoissa. He voivat työskennellä esimerkiksi lastenkulttuurikeskuksissa, kaupunkien kulttuuripalveluissa, teattereissa/orkestereissa tai erilaisissa yhdistyksissä ja yrityksissä. Lastenkulttuurin ammattilaisten joukkoon kuuluu mm. taiteilijoita, taidekasvattajia/taideohjaajia, tuottajia/koordinaattoreita, tuotantoassistentteja ja johtajia. Lastenkulttuurin ammattilaisilla on siis hyvin erilaiset koulutustaustat ja oman kokemukseni mukaan useat ovat työskennelleet aiemmin muilla aloilla tai heillä on taustalla hyvin monenlaisia koulutuksia. Lastenkulttuurin

ammattilaiset tuottavat lapsille ja nuorille mm. erilaisia esityksiä, työpajoja, tapahtumia ja festivaaleja sekä näyttely-, harrastus- ja leiritoimintaa. Lisäksi osa toteuttaa esimerkiksi erilaisia projekteja ja kehittämishankkeita sekä koulutuksia ja opetusmateriaaleja. Setälän, Tiainen-Niemistön ja Vesikansan (2016) mukaan lastenkulttuuri on laaja kokonaisuus ja sen ammattilaiset työskentelevätkin usein monen eri taiteenlajin kentällä yhtäaikaaisesti (mt. 2016, 4).

Lastenkulttuurin ammattilaisten tavoitteena on tuottaa laadukasta, lapsilähtöistä, saavutettavaa ja ammattimaisesti toteutettavaa lastenkulttuuria. Tarkoituksena on lisätä lasten ja nuorten hyvinvointia ja luovuutta sekä edistää heidän osallisuuttaan. Myös erilaiset vähemmistö- ja erityisryhmät ovat osa lastenkulttuurin ammattilaisten arkea. (Setälä, Tiainen-Niemistö & Vesikansa 2016, 4.) Lastenkulttuurin toimintaympäristönä voivat olla lastenkulttuurikeskusten lisäksi esimerkiksi koulut, päiväkodit, sairaalat, museot, teatterit, taidelaitokset sekä monet muut paikat. Lastenkulttuurin ammattilaisten työ onkin yleensä hyvin moninaista ja erityisesti taideohjaajien työ sisältää usein paljon liikkumista paikasta toiseen.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Vietämme ison osan elämästämme työpaikalla, joten on tärkeää, että voimme siellä hyvin. Työn merkitys onkin vuosien varrella muuttunut paljon. Esimerkiksi tehdastyöläiset ovat työskennelleet aikoinaan lähes vuorokauden ympäri, mutta nykypäivänä työltä vaaditaan eri asioita. Työltä odotetaan esimerkiksi mielekkyyttä, hyvää työilmapiiriä sekä eettistä kestävyyttä. (Sinokki & Virtanen 2014, 10 & 17.) Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Puttonen & Hasu & Pahkin 2016).

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Päivi Rauramon (2009) teorian mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä eri portaasta. Ensimmäiseen eli tärkeimpään portaaseen kuuluvat ihmisen psykofysiologiset perustarpeet. Näitä ovat esimerkiksi hyvälaatuinen ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Työnantaja voi edistää näiden toteutumista esimerkiksi huolehtimalla siitä, ettei työstä aiheudu sen tekijöille kohtuutonta kuormitusta. Perustarpeisiin vastaavat myös työpaikkaruokailun ja työterveyspalveluiden järjestäminen. Työntekijän omalle vastuulle jää terveellisten elämäntapojen ylläpitäminen. (Mt. 2009, 7–8.)

Toinen työhyvinvoinnin portaista on turvallisuuden tarve. Siihen liittyy työn jatkuvuus, riittävä toimeentulo, yhdenvertainen työyhteisö sekä turvallinen työympäristö. Näitä organisaatio voi toteuttaa huolehtimalla työsuhteisiin ja työoloihin liittyvistä asioista, joita ovat esimerkiksi palkkaus, perehdyttäminen ja työturvallisuuskoulutukset. Työntekijän omalla vastuulla on huolehtia, että noudattaa työpaikan turvallisuusohjeita sekä työskentelee ergonomisesti. (Mt. 2009, 9–10.)

Kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve, joka tarkoittaa hyvää työilmapiiriä tukevia toimia, yhteistyötä sekä henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtimista. Tässä portaassa organisaation vastualueeseen kuuluvat työyhteisö, johtaminen ja verkostot. Niitä voidaan ylläpitää esimerkiksi järjestämällä työhyvinvointipäiviä sekä tarjoamalla työnohjausta. Työntekijä itse voi vaikuttaa yhteishenkeen tutustumalla muihin työyhteisön jäseniin sekä olemalla joustava ja kehitysmyönteinen. (Rauramo 2009, 11–12.)

Työhyvinvoinnin neljäs porras on arvostuksen tarve. Siihen sisältyvät organisaation eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia sekä tuottavuutta tukevan mission, vision ja strategian, toiminnan kehittämisen ja oikeudenmukaisen palkkausjärjestelmän. Organisaation vastuulla ovat arvot, talous, palkitseminen sekä palautteen antaminen. Näitä voidaan toteuttaa mm. antamalla työntekijöille mahdollisuus kehittyä urallaan sekä kehittämällä palaute- ja palkkausjärjestelmiä. Yksilön omalla vastuulla on puuttua ongelmakohtiin sekä toimia vastuullisesti ja yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla. (Rauramo 2009, 14–15.)

Viides porras on itsensä toteuttamisen tarve, johon sisältyy organisaation kehitys sekä työntekijän mahdollisuus hyödyntää omia kykyjään. Näitä voidaan edistää tarjoamalla työntekijöille mahdollisuutta osallistua projekteihin ja koulutuksiin. Työntekijä voi edistää näitä pohtimalla omia tavoitteita ja kehittymistarpeita, osallistumalla koulutuksiin sekä mentoroimalla muita. (Rauramo 2009, 16–17.)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijän oma asia. Työhyvinvoinnista huolehtiminen onkin määritelty työsuojelulaisissa (L 1383/2001) lakisääteiseksi. Esimerkiksi työturvallisuuslain 25§ velvoittaa työnantajaa ratkaisemaan ongelman, mikäli hänen tietoonsa tulee, että työntekijä kuormittuu työssään terveyttä vaarantavalla tavalla. Vastaavasti 28§ ohjaa työnantajaa selvittämään työntekijän työpaikalla kokeman epäasiallisen kohtelun. Työhyvinvointiin liittyviä haasteita työnantaja voi ratkoa yhdessä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. (Rovasalo 2018.)

Työterveyslaitos linjaa, että hyvinvoivassa työyhteisössä innostetaan ja kannustetaan, ollaan avoimia ja luotetaan sekä pidetään työmäärä kohtuullisena. Hyvinvoiva työntekijä puolestaan on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, kokee itsensä tarpeelliseksi, pääsee hyödyntämään osaamistaan sekä innostuu työssään. (Työterveyslaitos 2020.) Työstä saatujen voimavarojen tunnistaminen vähentää sen kuormittavuutta. Yksilön voimavaroja voivat olla esimerkiksi hyvä itsetunto, joustavuus, sinnikkyys sekä positiivisuus. Työtehtäviin liittyviä voimavaratekijöitä taas ovat työn merkityksellisyys, kehittävyys, palkitsevuus sekä onnistuminen. Myös vaikuttamismahdollisuuksilla, tavoitteiden selkeydellä ja työaikojen joustavuudella on myönteisiä vaikutuksia työssä jaksamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Työhyvinvointiin liittyykin siis monta eri tekijää, kuten työn mielekkyys, terveys ja työkyky, turvallisuus sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri.

3.2 Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on tänä päivänä yleistä. Suomessa jopa joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. (Virolainen 2012, 18.) Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi jatkuva kiire ja epävarmuus, liian vähäinen tai suuri työn määrä, epäselvät tavoitteet, liian suuri vastuu sekä työntekijän kokema arvostuksen puute (Työturvallisuuskeskus 2020). Mikäli ihmisellä ei ole mahdollisuutta ilmaista työpaikalla omia mielipiteitään ja tunteitaan, voi lopputuloksena olla ahdistusta ja työpahoinvointia (Virolainen 2012, 19).

Kiire

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden Sampsa Puttosen, Mervi Hasun ja Krista Pahkinin (2016) mukaan satunnainen ja lyhytkestoinen kiire eivät yleensä ole haitallisia, vaan voivat toisinaan jopa lisätä työtehoa. Pitkäkestoisella kiireellä ja siitä aiheutuvalla stressillä on kuitenkin negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Kiireen kokeminen työssä onkin yleistä. Tämän vahvistaa myös vuonna 2012 Suomessa tehty Tekesin MEADOW-tutkimus, jonka mukaan peräti kolmannes työntekijöistä arvioi, että vähintään 75 % työajasta tehdään tiukalla aikataululla. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että kiire on hieman yleisempää yrityssectorilla kuin julkisella sektorilla. Vuonna 2015 tehdyssä Työolobarometrin kyselyssä noin puolet työntekijöistä arvioi omalla työpaikalla olevan liikaa työtä suhteessa työntekijöiden määrään. (Mt. 2016.)

Motivaatio

Motivoiva työ on yksi keskeisimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä. Lääketieteen tohtori Marjo Sinokin (2017) mukaan työmotivaatioon vaikuttavat sekä yhteiskunnalliset tekijät että työntekijän luonne. Työmotivaation näkökulmasta oleellista on työntekijän oma asenne ja mielenkiinnon kohteet, kehittymishalukkuus, tunneäly, elämäntilanteen tunne sekä ammatillinen itsetunto. Myös elämäntilanteella on vaikutusta työmotivaatioon. Näiden tekijöiden lisäksi sisäisellä ja ulkoisella motivaatiolla on vaikutusta. Sisäinen työmotivaatio liittyy työn sisältöön, mielekkyyteen ja sekä mahdollisuuksiin toteuttaa itseään. Ulkoinen motivaatio taas on riippuvainen ympäristöstä ja se koostuu esimerkiksi palkkioista sekä vaikutusmahdollisuuksista. (Sinokki 2017.)

Kun työntekijä kokee työnsä mieluiseksi ja motivoivaksi, hän on ns. työn imussa. Työn imu on tutkimusten mukaan yhteydessä esimerkiksi parempaan suoriutumiseen, palautumiseen sekä organisaatioon sitoutumiseen. (Koskensalmi & Seppälä & Hakanen & Pahkin 2015, 8–22.) Schaufelin (2006) mukaan työn imulla ei kuitenkaan ole tekemistä työholismin kanssa. Työholisti kokee pakonomaista tarvetta tehdä työtä, kun taas työnimuihin on aidosti innostunut työstään. (Savolainen 2014, 14.)

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön

Yksi työhyvinvoinnin tekijöistä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja organisaation toiminnan kehittämiseen. Moniin muihin EU-maihin verrattuna Suomessa työntekijöillä onkin keskimäärin paremmat vaikutusmahdollisuudet. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.) Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Mikko Härmä (2017) kertoo vaikutusmahdollisuuksien liittyvän esimerkiksi työaikoihin, työtehtäviin sekä päätöksentekoon. Tutkimukset ovat osoittaneet esimerkiksi, että ne työntekijät, joilla oli vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa, jäivät muita todennäköisemmin työkyvyttömyyseläkkeelle. Tarve kasvaa silloin, kun työtä on paljon ja se on fyysisesti tai psyykkisesti kuormittavaa. (Härmä 2017.)

Työtyytyväisyyttä lisää myös esimerkiksi liukuva työaika, joka tarkoittaa, että oman työaikansa voi määritellä tiettyjen kellonaikojen puitteissa. Tämä mahdollistaa esimerkiksi sen, että jokainen voi tehdä työtä omaan vuorokausiryhtiinsä sopivina aikoina. Työaikaliukumat sallivat usein myös työtuntien tekemisen etukäteen, jos myöhemmin on tarvetta esimerkiksi pidemmille vapaille tai lyhyemmille työpäiville. Tämä helpottaa työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja näin ollen lisää myös työtyytyväisyyttä sekä työssä jaksamista. (Työministeriö 2005, 70–75.)

Perehdytys

Asianmukainen perehdytys on työhyvinvoinnin perusta. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen käytännöt, työkaverit sekä työhön liittyvät odotukset. Työnopastuksella taas tarkoitetaan työntekoon liittyviä asioita. Työsuojelulaissa määritellään, että perehdytyksen järjestäminen on työnantajan vastuulla. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista ja siihen pitäisi olla riittävästi aikaa, jotta voidaan varmistaa

uusien työntekijöiden riittävä osaaminen sekä terveelliset ja turvalliset työskentely- ja toimintatavat (OAJ 2019). Perehdytyksen tukena tulisi olla kirjallinen perehdytysuunnitelma, jolla seurataan opastuksen etenemistä ja varmistetaan sen tasalaatuisuus (Eklund 2018, 173). Myös lyhytaikaiset sijaiset on tärkeä perehdyttää ja heille tulee selvittää keskeiset tehtäviä, vastuita ja turvallisuutta koskevat asiat. Lisäksi perehdyttämistä tarvitaan silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat merkittävästi kesken työsuhteen. (OAJ 2019.)

Filosofian tohtori Caela Farrenin (2007) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että uusien työntekijöiden suunnitelmallinen perehdyttäminen lisäsi heidän sitoutumistaan merkittävästi. Tutkimuksen mukaan hyvin perehdytetty työntekijä oli organisaation palveluksessa vielä kolmen vuoden jälkeen 58 prosenttia todennäköisemmin kuin sellainen työntekijä, jota ei ollut perehdytetty. (Farren 2007, 1.)

3.3 Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu siitä, että työntekijällä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla ja hän tuntee olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen. Mikäli työssä on jatkuvasti kiire, voi sosiaalinen kanssakäyminen ja työkavereihin tutustuminen jäädä vähäiseksi, eikä yhteisöllisyyden tunnetta tule. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaalista kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi erilaiset haasteet työyhteisössä, jatkuva yksintyöskentely, haastavat asiakastilanteet, puutteellinen viestintä, tyytymättömyys esihenkilötyöhön sekä kokemus epätasa-arvoisuudesta (Työturvallisuuskeskus 2020).

Työilmapiiri

Hyvällä työilmapiirillä on todettu olevan vahva yhteys myös asiakastyytyväisyyteen ja työntekijöiden sairauspoissaolojen määrään. Työilmapiirin laatua on kuitenkin usein vaikea määrittellä, sillä hyvä ilmapiiri ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työyhteisössä ei olisi koskaan ristiriitoja ja kaikilla olisi koko ajan kivaa. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Työelämäasiantuntija Erkki Auvinen kirjoittaa blogitekstissään, että hyvinvoiva työyhteisö on sellainen, joka uskaltaa puhua ongelmistaan. Auvisen mukaan työyhteisön ongelmien selvittämiseksi on käytävä keskustelua työn tavoitteista ja mahdollisuuksista sekä työyhteisön pelisäännöistä. On myös selvítettävä, onko asetettuja tavoitteita edes mahdollista saavuttaa nykyisillä resursseilla. (Auvinen 2016.)

Yhteiset ruokatauot tai kohtaamiset antavat mahdollisuuden työkavereihin tutustumiseen ja kuulumisten vaihtoon, mikä kohottaa yhteishenkeä. Ystävyys-suhteet suomalaisilla työpaikoilla ovat yleisiä ja ne kestävät usein työpaikan vaihtuessaakin. Työpaikalla syntyvillä ystävyys-suhteilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Toimi-lehden vuonna 2009 Toimihenkilöliitto ERTOn jäsenille tekemän kyselyn mukaan 75 % vastaajista kokee, että ystävyystyminen työkaverin kanssa on lisännyt viihtymistä työpaikalla. (Virolainen 2012, 25.)

Yksintyöskentely

Fyysinen yksintyöskentely tarkoittaa sitä, että työntekijä työskentelee esimerkiksi etänä kotoa käsin, eikä hän ole yhteydessä muihin työntekijöihin. Sosiaalisesta yksintyöskentelystä puolestaan on kyse silloin, kun työntekijällä ei ole mahdollisuutta saada tukea muulta työyhteisöltä. Yksinäisyyttä voi kokea myös tilanteissa, joissa työntekijä on ammattiryhmänsä ainoa edustaja työpaikallaan. Tällaista tilannetta kutsutaan ammatilliseksi yksintyöskentelyksi. Työpaikalla olevat asiakkaat tai potilaat eivät korvaa työyhteisöä. Yksintyöskentely sinällään ei ole yleensä haitallista, ja esimerkiksi paljon keskittymistä vaativa työ voi jopa edellyttää ajoittaista yksintyöskentelyä. Se voi kuitenkin olla vaarallista sellaisissa töissä, joissa on tavallista korkeampi tapaturmariski tai suurempi todennäköisyys kokea fyysistä väkivaltaa. Yksintyöskentely voi lisäksi olla psykososiaalinen kuormitustekijä. Erityisen kuormittavaa se on silloin, jos työhön liittyy paljon muitakin kuormitustekijöitä. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Vaikka tiimityöskentely onkin yleistynyt työpaikoilla, moni kokee yhteisöllisyyden vähentyneen. Nykypäivän haasteena on yhteisen ajan puute, jolloin aikaa kuulumisten ja muiden asioiden jakamiseen ei välttämättä ole riittävästi. (Hakanen 2011, 33.) Yhtenä yhteisöllisyyttä vähentävänä tekijänä on etätöiden tekeminen, sillä etätapaamiset eivät korvaa täysin fyysisiä kohtaamisia. Erityisesti tämä vaikuttaa työntekijöihin, jotka työskentelevät pääsääntöisesti etänä. (Helle 2004, 20.)

3.4 Pahoinvoinnin vaikutukset

Henkilöstön työkyky on suoraan verrannollinen organisaation kilpailukykyyn. Työhönsä sitoutunut työntekijä ei ole pelkästään työnantajan, vaan myös yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden etu. Henkilöstön motivoituneisuus näkyy helposti asiakkaille ja saa aikaan myönteisemmän

asiakaskokemuksen. Työntekijöiden hyvinvointiin käytetyt resurssit maksavat siis itsensä takaisin. (Suvisuo 2018.)

Golembiewskin ja Munzenriederin (1988) näkemyksen mukaan kyynistyminen on työuupumuksen ensimmäinen merkki. Sitä seuraavat väsymys sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Toisen teorian mukaan nämä kaikki merkit voivat kehittyä samaan aikaan. (Haaparanta 2008, 114). Vakavia merkkejä työhyvinvoinnin heikentymisestä voivat olla esimerkiksi jatkuva alisuoriutuminen, keskittymisvaikeudet, alhainen motivaatio, liiallinen työhön uppoutuminen, päihdeongelmat sekä toistuvat negatiiviset asiakaspalautteet. (Virolainen 2012, 118.)

Sairauspoissaolot ja niiden syyt

Suomessa vuonna 2015 eniten työpoissaoloja aiheuttivat selkäkiput, mielenterveysongelmat sekä flunssa ja hengitystieongelmat. Myös liiallisella alkoholin käytöllä sekä ylipainolla on negatiivisia vaikutuksia terveyteen ja toimintakykyyn. Nykypäivänä yleisin syy suomalaisten työkyvyttömyyseläkkeisiin on masennus. On myös tutkittu, että kivulla ja mielialalla on yhteys; pitkittynyt fyysinen kipu altistaa masennukselle, kun taas vastaavasti masennus altistaa fyysisen kivun kokemuksille. (Ikäläinen 2017, 4.)

Sairauspoissaolopäivien määrään vaikuttavia tekijöitä ovat myös esimerkiksi työntekijän ikä ja ammattiryhmä, mikä selviää myös Työterveyslaitoksen vuonna 2019 tekemästä Kunta10-vertailututkimuksesta. Kuntien työntekijöiden sairauspoissaoloja kartoittaneesta tutkimuksesta ilmenee, että vuonna 2018 alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli 15,7 päivää henkilötyövuotta kohti, kun taas vastaavasti yli 50-vuotiailla sairauspoissaolopäiviä kertyi 18,5/htv. Samaisesta vertailusta selviää, että merkittäväntä ei kuitenkaan ole työntekijän ikä, vaan ammattiryhmä. Vuonna 2018 johtajille/erityisasiantuntijoille sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt vähiten (ka. 11,5 pv/htv) ja palvelutyöntekijöille eniten (23,6 pv/htv). Kaikkien ammattiryhmien sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli 17/htv. Ero eri ammattiryhmien välillä on siis merkittävä. (Työterveyslaitos 2019.) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun mukaan Alila (2011) kertoo, että vuonna 2011 työikäisen väestön terveydenhuoltokulut olivat jopa 8,28 miljardia euroa (Rissanen & Kaseva 2014).

Työuupumus

Pitkäaikainen stressi voi vähitellen kehittyä työuupumukseksi. Vuonna 2011 tehdyssä Terveys 2011 -tutkimuksessa käy ilmi, että Suomessa työikäisestä väestöstä lähes joka neljäs koki lievää työuupumusta. Kohonnut riski sairastua työuupumukseen on erityisesti ahkerilla ja tunnollisilla työntekijöillä. (Henriksson & Lönnqvist, 2017.) Alkava työuupumus ei välttämättä näy väsymyksenä, vaan työntekijä voi olla hyvinkin virittynyt, mutta samaan aikaan esimerkiksi stressaantunut ja ärtynyt. Hetkittäinen työstressi tai alavireisyys eivät vielä kerro työuupumuksesta. Pidemmälle edennyt työuupumus näyttäytyy yleensä voimavarojen vähenemisenä, vireystilan laskuna sekä negatiivisten tuntemusten lisääntymisenä. Stressaantunut työntekijä voi olla aikaansaava, mutta pidemmällä aikavälillä stressi vaikuttaa työssä suoriutumiseen negatiivisesti. Uupuneen työntekijän työtavat ja ratkaisut muuttuvat helposti rutiininomaisiksi, eikä hän kykene välttämättä toimimaan vastuullisesti. Myös luovuus kärsii usein jatkuvan stressin seurauksena. (Hakanen 2011, 21–22.) Säännöllinen liikunta ja riittävä uni auttavat ennaltaehkäisemään työuupumusta. Pitkään jatkuessaan työuupumus voi aiheuttaa myös muita sairauksia ja mielen-terveysongelmia, kuten masennusta tai päihdeongelmia. (Rovasalo 2018.)

ArtsEqual-hankkeessa tehdyn toimenpidesuosituksen (Ansio & Houni & Seppälä & Turunen 2017, 1) mukaan työuupumus ja muu työpahoinvointi aiheuttavat miljardiluokan kustannuksia työpaikoille ja yhteiskunnalle. Vuonna 2015 Kelan sairauspäivärahoja maksettiin yli 826 miljoonaa ja työnantajille sairauslomista koituneet kustannukset olivat noin 6,8 miljardia. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeet muodostivat noin 8 miljardin euron edestä tulonmenetyksiä (Ikäläinen 2017, 4).

3.5 Organisaation ja esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin

Pääasiallinen vastuu työntekijöiden työhyvinvoinnista on työnantajalla, eikä hyvinvointi synny itsestään (Työterveyslaitos 2020). Työnantajan tehtävänä on ennaltaehkäistä ja vähentää haitallista työkuormitusta. Organisaation keinoja tukea työhyvinvointia sekä hallita kuormitusta ovat mm. hyvät ja turvalliset työvälineet, jousto työajoissa, toimivat palaverikäytännöt, oikeudenmukainen palkitseminen sekä ammatillisen osaamisen seuranta ja kehittäminen. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Työnantajan velvollisuus on varmistaa, ettei työpaikalla esiinny kiusaamista, epätasa-arvoista kohtelua tai seksuaalista häirintää. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia, että työntekijöiden työolosuhteet ja työtilat ovat asianmukaiset ja turvalliset. Muutostilanteissa risikit tulee arvioida uudestaan. (Työterveyslaitos 2009, 6.)

Yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä on hyvä johtaminen, sillä esihenkilöllä on huomattava vaikutus työntekijöiden motivaatioon (Sinokki 2017). Yksi esihenkilön tärkeimmistä tehtävistä onkin toimia innostajana. Innostava esihenkilö on aito, rehellinen ja arvostava. Hän kannustaa kehittymään ja sallii virheet sekä pyrkii saamaan esiin jokaisen omat vahvuudet. (Koskensalmi ym. 2015, 8–22.) Lagerstedtin (2017) mukaan esihenkilö voi luoda hyvän työilmapiirin osoittamalla empatiaa ja luottamusta työntekijöitä kohtaan. Muita keinoja on kannustaa työntekijöitä itsenäiseen työskentelyyn sekä huolehtia sujuvasta viestinnästä. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Esihenkilön ja työntekijöiden välistä suhdetta on hyvä ylläpitää kahdenkeskisillä keskusteluilla. Niillä esihenkilö voi viestiä olevansa aidosti kiinnostunut työntekijöidensä asioista. Keskusteluja tulisi käydä tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kanssa. (Kuusela 2013, 11;35.) Psykkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että esihenkilö antaa työntekijöille säännöllisesti myös palautetta (Rauramo 2008, 152).

Esihenkilön tehtävänä on selvittää työntekijöille työn tavoitteet (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 14). Tavoitteiden tai työnkuvan epäselvyys voivat aiheuttaa turhautumista ja saada työntekijän epämotivoituneeksi. Lisäksi esihenkilön tehtävänä on huolehtia työrauhasta sekä työvälineiden asianmukaisuudesta. Todellinen kuormitus ei aina välttämättä aiheudukaan itse työstä, vaan erilaisista häiriötekijöistä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi toistuvat keskeytykset, rikkinäiset työvälineet tai työyhteisön haasteet. (Perttula 2018.)

3.6 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen on esihenkilön lisäksi jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Yhteishenkeen vaikuttavat mm. toisten huomiointi, kohteliaisuus, arvostus ja kunnioitus (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 18). Työyhteisötaitoihin kuuluvatkin hyvät vuorovaikutustaidot, arvostava kanssakäyminen, reiluus, epäitsekkyys ja luotettavuus (Strategia ja työhyvinvointi 2009, 10). Positiivisuus ja innostuneisuus sekä negatiivisuus ja kuormittuneisuus voivat tarttua työntekijöiden välillä (Hakanen 2011, 135).

Hyvän työilmapiirin kannalta merkityksellistä on toimiva ja avoin vuorovaikutus, joka vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten panosta. Se koostuu keskustelu- ja kuuntelutaidoista, sillä niiden avulla voidaan ratkaista mahdollisia ristiriitatilanteita. Muiden kuunteleminen on tärkeää myös tilanteissa, joissa on itse eri mieltä asiasta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluksi asemastaan riippumatta. Avoimessa työyhteisössä keskustellaan sekä uskalletaan sanoa ääneen omat mielipiteet ja tarttua epäkohtiin. Toimiva vuorovaikutus edellyttää

myös sitä, että asioista tiedotetaan ajallaan ja kaikille tasapuolisesti. (Cantell 2011, 295–298; Kaivola 2003, 146.)

Työyhteisön keskinäinen luottamus lisää työhyvinvointia. Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteisiin kuuluu toisiin luottaminen ja luottamuksen arvoisina oleminen (Cantell 2011, 295). Luottamuksen kokemus syntyy siitä, että työpaikalla on selvät ja kaikille samat pelisäännöt. Myös sopimusten ja lainsäädännön noudattaminen lisää luottamusta. Luottamus rakentuminen vaatii usein aikaa. (Murto 2018.)

Työyhteisössä syntyvät jännitteet ja konfliktit eivät ole epätavallisia. Ne liittyvät usein kateuteen tai keskinäiseen kilpailuun. Jännitteet voivat näkyä esimerkiksi epäystävällisenä käytöksenä tai toisten nokitteluna. Hyvässä työyhteisössä konfliktitilanteisiin puututaan ajoissa ja ne ratkaistaan asianmukaisesti. Parhaassa tapauksessa konfliktitilanteita on jo ennakoitu miettimällä miten tällaisissa tilanteissa tulisi toimia. (Cantell 2011, 41–43.)

Työtovereita voi motivoida ja kannustaa antamalla heille positiivista palautetta. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan annettu palaute viestii siitä, että työntekijän tekemä työ huomataan. Jos palautetta ei saa, ihminen voi olla epävarma siitä, ollaanko hänen työpanokseensa tyytyväisiä tai onko hänen tekemänsä työ merkityksellistä. Kriittinenkin palaute on joskus aiheellista, mutta se tulee muistaa antaa aina kahden kesken ja nolaamatta tai lannistamatta toista. Kun positiivista palautetta saa riittävän usein, on helpompaa vastaanottaa myös kritiikkiä. Palautetta on hyvä muistaa pyytää itse, mikäli sitä ei automaattisesti anneta. (Sarkkinen 2017.)

Muiden hyvinvoinnin lisäksi työntekijän tulisi huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Siihen voi vaikuttaa esimerkiksi pitämällä huolta sopivasta työkuormituksesta suunnittelemalla työtä sekä omaa ajankäyttöään. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota omaan palautumiseen. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TEKEMINEN

4.1 Tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin nykytilaa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa keskitytään psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työhyvinvointia on tutkittu paljon eri aloilla ja myös kulttuurialan työntekijöiden hyvinvointia on selvitetty aiemminkin. Esimerkiksi kulttuurituottajien työhyvinvointia ovat tutkineet opinnäytetöissään muun muassa Josipov (2002), Lappalainen (2004), Hänninen (2011), Paananen (2016) sekä Juutilainen (2019). Lastenkulttuurialan työntekijöiden hyvinvointia koskevia tutkimuksia ei kuitenkaan löytynyt, joten voidaan olettaa, ettei sitä ole aiemmin tutkittu.

Esimerkiksi Paanasen (2016) opinnäytetyö vastaa tätä työtä laajuudeltaan, sillä myös niissä on toteutettu tutkimukset valtakunnallisesti. Hänen työssään tutkitaan kuitenkin kulttuurituottajien työhyvinvointia, kun taas tässä työssä haluttiin tutkia myös muiden kulttuurialan ammattiryhmien hyvinvointia ja keskittyä erityisesti lastenkulttuurin ammattilaisiin. On kuitenkin kiinnostavaa vertailla, onko valitun kohderyhmän työhyvinvoinnin tilassa yhtäläisyyksiä kulttuurituottajien hyvinvoinnin kanssa.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Ryhmähaastattelu

Ensimmäinen osallistava tutkimusvaihe oli kvalitatiivinen eli laadullinen ryhmähaastattelu. Koska yksilö- ja ryhmähaastattelut tuottavat erilaista tietoa, on tärkeää pohtia tarkkaan, kumpaa haastattelutapaa käyttää. Samassa tutkimuksessa on myös mahdollista käyttää molempia haastattelutapoja esimerkiksi monipuolisen tiedon saamiseksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Ryhmähaastattelu valikoitui menetelmäksi siksi, että sen avulla saadaan kerättyä tietoa helposti useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Aikataulusyistä oli myös kannattavampaa toteuttaa tässä vaiheessa yksi ryhmämuotoinen haastattelu useamman yksilöhaastattelun sijaan. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan ryhmähaastattelun etuna on myös se, että yhteisen keskustelun myötä haastateltavat voivat muistaa asioita, joita yksilöhaastattelussa ei välttä-

mättä olisi tullut mieleen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän haastattelun tarkoituksena oli tehdä alkukartoitusta lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin haasteista ja ongelmakohdista, jotta tiedetään, mitkä asiat ovat olennaisimpia ja mitä kyselytutkimuksessa tulisi kysyä. Ryhmähaastattelu sisälsi neljä kysymystä; ”Mitkä ovat oman työhyvinvointisi näkökulmasta suurimpia haasteita tällä hetkellä?”, ”Millaisia työhyvinvointiin liittyviä haasteita olet kohdannut lastenkulttuurikentällä työskennellessäsi?”, ”Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?” ja ”Mitä muuta haluat sanoa lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointiin liittyen?”. Kysymysten vähäisestä määrästä huolimatta ne synnyttivät ennako-oletusten mukaisesti paljon keskustelua. Koska haastateltavat olivat minulle ja toisilleen ennestään tuttuja, uskalsin luottaa siihen, että osallistujat vastaavat kysymyksiin avoimesti.

Haastattelu toteutettiin Kulttuurikeskus PiiPoon työntekijöille 19.3.2020. Alun perin haastattelu oli tarkoitus suorittaa PiiPoon tiloissa, mutta koronatilanteen vuoksi haastattelu toteutettiin etänä. Haastatteluun osallistui seitsemän työntekijää. PiiPoossa työskenteli haastatteluhetkellä tuntityöntekijät mukaan luettuna yhteensä 15 työntekijää. Koska 15 osallistujaa olisi ollut liian iso joukko yhtä aikaa haastateltavaksi, en kutsunut haastatteluun tuntityöntekijöitä. Vaikka haastattelussa keskityttiin pääasiassa lastenkulttuurityön kuormitustekijöihin, haastattelun lopuksi kysyttiin kuitenkin myös sitä, mikä haastateltavia auttaa jaksamaan työssään. Haastattelu oli antoisa, sillä sen aikana kulttiin kokemuksia eri ammattiryhmiltä sekä useissa eri lastenkulttuurikentän työpaikoissa tai freelancereina työskennelleiltä työntekijöiltä. Tämä auttoi hahmotamaan sitä, millaisia haasteita alalla on yleisesti.

Kyselytutkimus

Tutkimusaineisto kerättiin kvantitatiivisella eli määrällisellä kyselytutkimuksella. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan selvittää vastauksia kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 45). Kyselytutkimus taas on tiedonkeruun menetelmä, jolla saadaan tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta, mielipiteistä ja tavoista (Vehkalahti 2019, 11).

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tutkimuskysymykseen, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää erityisesti, kuinka monella lastenkulttuurikentän työntekijällä on työhyvinvointiin liittyviä haasteita. Kysely sisältää kuitenkin myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat saavat kertoa kokemuksistaan omin sanoin.

Kysely toteutettiin verkossa, sillä niin on helpoin tavoittaa koko kohderyhmä eli koko Suomen lastenkulttuurin ammattilaiset. Sähköisen kyselyn etuna on se, että tuloksia on nopeaa prosessoida. Kun kyselytulokset ovat valmiiksi koottuna, vältetään myös kokoamisvaiheessa tapahtuvat mahdolliset virheet ja niistä aiheutuvat vääristymät tuloksissa. Verkossa toteutettavan kyselyn heikkoutena on se, että osallistujia ei välttämättä tule tasaisesti jokaisesta ammatti- tai ikäryhmästä, eikä siihen voi oikeastaan vaikuttaa itse. Toisaalta anonyymi verkkokysely varmasti madaltaa kynnystä osallistumiseen ja totuudenmukaisesti vastaamiseen.

Kyselyä kootessa tutustuttiin Kulttuurikeskus PiiPoon työntekijöille pidetystä ryhmähaastattelusta saadun aineiston lisäksi muutamiin aiemmin tehtyihin opinnäytetöihin ja kyselyihin, kuten muun muassa Paanasen (2016) tekemään kyselyyn. Niiden sekä tämän työn tietoperustan lisäksi kyselyä suunniteltaessa apuna olivat myös Finla Työterveydestä saadut työhyvinvoinnin kartoitukseen tarkoitettut kaavakkeet. Myös vuonna 2009 julkaistusta Kirkon työolobarometristä oli hyötyä kysymysten laatimisessa, vaikka ala onkin melko erilainen. Kysymyksiä valikoitiin myös oman kiinnostuksen pohjalta. Erityisesti kiinnosti selvittää seksuaalisen häirinnän määrää, sillä siitä on viime vuosina puhuttu kulttuurialalla. Myös Finla Työterveyden Kulttuurikeskus PiiPoossa tekemä työpaikkaselvitys antoi osviittaa työn kuormitustekijöistä ja voimavaroista, vaikkakin osa esille nousseista asioista saattaa olla työpaikkakohtaisia.

Lomakkeeseen valikoitui 16 keskeistä kysymystä, joista osassa oli useampi kohta. Kysely haluttiin pitää mahdollisimman nopeasti täytettävänä, jotta vastaajat eivät jättäisi sitä kesken tai kokonaan vastaamatta siksi, että se vie liikaa aikaa. Lomakkeen ensimmäiset kysymykset käsitelivät taustatietoja kuten sukupuolta, ikää ja koulutusta. Suurin osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä. Osassa kysymyksistä pystyi valitsemaan ainoastaan yhden ja osassa useamman vaihtoehdon. Kahdessa kysymyksessä käytettiin Likertin asteikkoa, sillä sen avulla voi selvittää esimerkiksi sitä, kuinka usein jokin asia tapahtuu. Neljä viimeistä kohtaa olivat avoimia kysymyksiä. Kyselyyn otettiin mukaan avoimia kysymyksiä, koska vastaajille haluttiin antaa mahdollisuus tuoda esiin sellaisia asioita, joita kyselyn luomisvaiheessa ei ollut osattu huomioida.

Ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista kyselyn testiversio lähetettiin viiden hengen testiryhmälle, joka sai antaa palautetta kyselystä. Testiryhmä koostui ystäväistä ja kollegoista. Testiryhmään pyrittiin valikoimaan mahdollisimman heterogeenisiä testiajia, jotta heiltä saisi mahdollisimman erilaisia näkökulmia. Testiajissa oli mukana muun muassa opiskelijoita ja ammatti-

laisia kulttuuri-, opetus- sekä sosiaali- ja terveysaloilta. Erityisesti mukaan haluttiin ottaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita, sillä heiltä uskottiin saatavan erilaisen näkökulman hyvinvointia koskien. Saatujen palautteiden perusteella muokkasin lomaketta niin, että se olisi mahdollisimman toimiva ja selkeä sekä kysymykset relevantteja ja selkeästi muotoiltuja. Lopullinen kyselylomake on kokonaisuudessaan liitteenä (liite 2).

Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-alustalla. Kysely lähti vastaajille 4.5.2020 ja vastausaika oli neljä viikkoa, 31.5.2020 asti. Kysely lähetettiin Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton Jäsenet-sähköpostilistan tilaajille eli yhteensä 186 henkilölle. Lisäksi sitä jaettiin Facebookissa Suomen kulttuurituottajat -ryhmässä sekä lastenkulttuurin ammattilaisten omassa Lastenkulttuurin duunarit -ryhmässä. Ryhmissä oli yhteensä 2 783 jäsentä, mutta esimerkiksi tuottajien ryhmässä oli paljon myös muita kuin lastenkulttuurin parissa työskenteleviä tuottajia ja lastenkulttuurin ryhmän jäsenistä iso osa oli varmasti myös Jäsenet-postituslistan tilaajia. Lastenkulttuurin ammattilaisten tarkkaa määrää ei ole tiedossa ja sitä on haastavaa arvioida, sillä kaikki ammattilaiset eivät työskentele Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton jäsenkeskuksissa. Saatekirjeessä (liite 1) kysely osoitettiin lastenkulttuurin parissa työskenteleville. Webropol-kyselyyn tuli yhteensä 97 vastausta. Vastaajista n. 45 % oli tuottajia, koordinaattoreita tai tuotantoassistentteja ja n. 30 % taiteilijoita, taidekasvattajia, ohjaajia tai opettajia. Vähiten oli johtajia, joita oli n. 9 % vastaajista. Voidaan siis todeta, etteivät kaikki ammattiryhmät ole tässä tutkimuksessa tasaisesti edustettuna.

5 TULOKSET

5.1 Ryhmähaastattelun tulokset

Ryhmähaastatteluun osallistui seitsemän Kulttuurikeskus PiiPoon työntekijää. Tähän alalukuun on koottu kaikki haastattelussa esiin tulleet haasteet. Koska ryhmähaastattelun tarkoituksena oli ainoastaan selvittää, millaisia asioita tulevassa verkkokyselyssä kannattaa kysyä, ei tässä vaiheessa avata saatujen vastausten lukumääriä. Kaikki haastateltavat eivät myöskään vastanneet jokaiseen kysymykseen tai toistaneet toistensa antamia vastauksia uudelleen, joten tässä tilanteessa ei ole edes mahdollista sanoa, kuinka moni koki työssään esimerkiksi yksinäisyyttä.

Organisatorisista haasteista ryhmähaastattelussa esiin nousivat muun muassa perehdytyksen puute sekä lyhyet, osa-aikaiset ja epävarmat työsuhteet. Vaikka määräaikaisia työsuhteita on varmasti joka alalla, kulttuurialalla määräaikaiset työsuhteet ja työsuhteiden jatkumisen epävarmuus olivat haastattelun perusteella enemmän sääntö kuin poikkeus. Syitä tälle arveltiin olevan alan töiden projektiluontoisuus ja rahoitusten epävarmuus. Huomioita tukee Tilastokeskuksen vuonna 2017 tekemä työvoimatutkimus, jonka mukaan kulttuuriammateissa toimivista vain 60 % työskenteli pysyvässä työsuhteessa, kun taas muissa ammateissa toimivilla vastaava osuus oli 74 %. Osa-aikaisissa työsuhteissa kulttuuriammateissa työskentelevistä oli 22 %, kun muissa ammateissa toimivista osa-aikaisia oli vain 16 %. (Tilastokeskus 2018). Haastattelussa tuli kuitenkin myös esiin, että joissain elämäntilanteissa osa-aikainen työsuhde voi olla myös työntekijän oma toive, eikä kaikilla välttämättä ole opintojen, muiden töiden tai perhe-elämän vuoksi halua ottaa vastaan kokoaikatyötä.

Osa taide- ja kulttuurialan ammattilaisista työskentelee palkallisena julkisen, kolmannen tai yrityssektorin palveluksessa, kun taas toiset työllistävät itsensä esimerkiksi freelancereina tai apurahalla. Moni freelancer työskenteleekin useassa työpaikassa samanaikaisesti. (Herala 2011.) Vuonna 2017 noin 11 % kulttuuriammateissa toimivista työskenteli useammassa työpaikassa limittäin. Vastaavasti muissa ammateissa vain vajaalla 6 prosentilla oli useampia työpaikkoja samanaikaisesti. (Tilastokeskus 2018.) Useammassa työpaikassa työskentely on yleistä myös lastenkulttuuripuolella. Toisille useamman työn tekeminen samanaikaisesti sopii varmasti hyvin, mutta toisaalta monen työn yhteensovittamisessa on omat haasteensa ja se voi olla uuvuttavaa.

Muista työntekoon liittyvistä haasteista haastattelussa nousi esiin se, että työtä tuntui monen mielestä olevan enemmän kuin aikaa. Jatkuvan kiireen vuoksi moni työntekijöistä koki, että osa töistä jää tekemättä tai etteivät he ehdi aina tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Myös esimerkiksi työpajojen suunnitteluun jäi kiireen vuoksi usein liian vähän aikaa. Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava (2011) onkin jo lähes vuosikymmen sitten ollut huolissaan työelämän lisääntyvistä tehokkuusvaatimuksista, sillä se vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi luovuuteen ja työssä jaksamiseen. Jatkuva kiire ei siis ole ainoastaan kulttuurialan ongelma.

Myös ajoittainen yksinäisyys nostettiin esiin haastattelussa. Koska esimerkiksi ohjaustyötä saatetaan tehdä useammassa eri paikassa ympäri maakuntaa ja eri aikoina, voi kollegojen tapaminen jäädä ajoittain vähäiseksi. Yksintyöskentely ei kuitenkaan koske kaikkia lastenkulttuurialan työntekijöitä, sillä osassa työpaikoista työskennellään enimmäkseen yhdessä paikassa ja osa työskentelee useimmiten työparin kanssa. Vuosina 2020–2022 koronavirusepidemia on kuitenkin pakottanut ison osan lastenkulttuurialan ammattilaisista työskentelemään ainakin osan ajasta etänä ja yhteiset tapaamiset ovat ajoittain siirtyneet etätapaamisiksi, joten varmasti myös yksinäisyys on näiden vuosien aikana lisääntynyt jonkin verran.

Yhtenä kuormitustekijänä tuli esiin arvostuksen puute ja asiakkaiden vaatimukset. Osa ohjaajista koki, etteivät asiakkaat aina arvosta heitä ja esimerkiksi harrastusryhmissä osallistujien vanhemmilla on usein hyvin eri käsitys ryhmän tavoitteista. Asiakkaiden arvostus onkin työyhteisöltä saadun arvostuksen rinnalla tärkeää. Hodsonin (2002) mukaan tuloksena on parempi työtyytyväisyys ja vähäisempi emotionaalinen väsyminen, kun työntekijä kokee tulevansa arvostetuksi (Lappalainen 2009, 19).

Ryhmähaastattelussa tuotiin esille myös kulttuurialan palkkaus, jonka ei koettu aina vastaavan toiveita tai koulutusta. Osalle kuormittavaa oli se, että työ painottuu iltoihin ja viikonloppuihin, mikä vähensi esimerkiksi yhteistä vapaa-aikaa perheen kanssa tai saattaa aiheuttaa ajoittaisia haasteita lastenhoidon suhteen. Kaikilla ei kuitenkaan tätä haastetta ollut, sillä osa työskenteli pääasiassa arkipäivisin. Oman kokemukseni mukaan ilta- ja viikonlopputyön syynä on se, että lastentapahtumat sekä lasten ja nuorten harrastusryhmät ajoittuvat pääsääntöisesti lasten vapaa-ajalle eli juuri iltoihin ja viikonloppuihin. Ilta- ja viikonlopputyötä ei siis voida poistaa, mutta on varmasti mahdollista yrittää vähentää sen kuormittavuutta. Myös työnohjauksen vähyys sekä freelancereiden työterveyspalveluiden puute mainittiin haastattelussa.



Kuvio 1. Ryhmähaastattelun tulokset koottuna ajatuskarttaan.

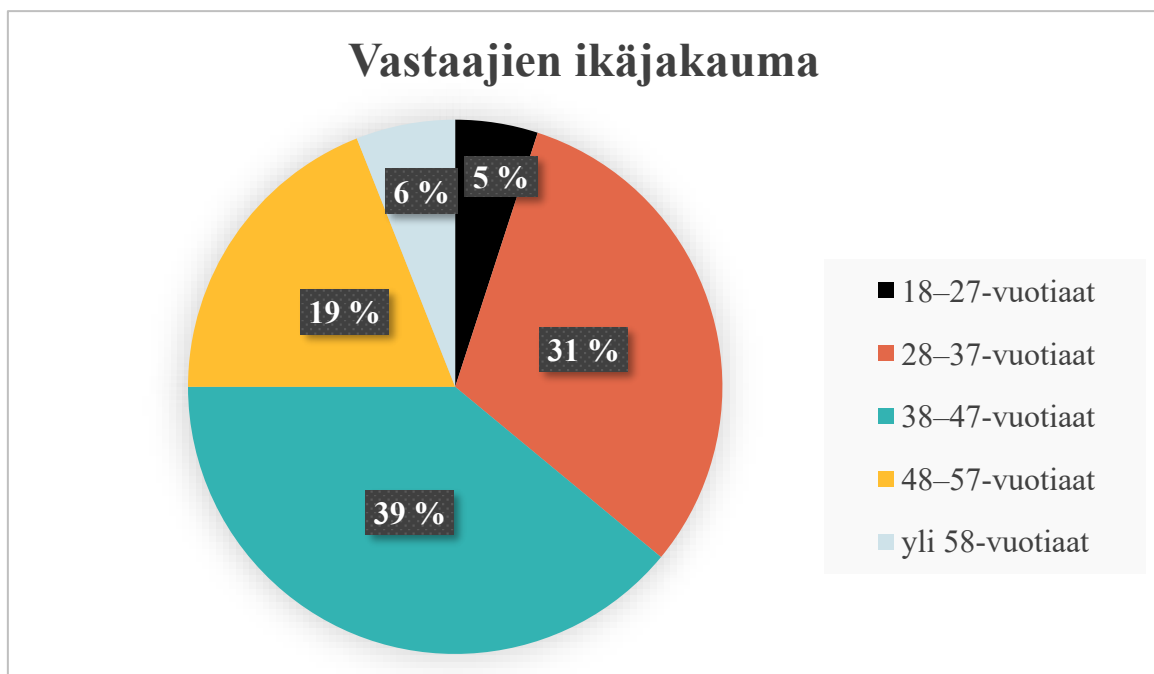
Haastattelussa osallistujia pyydettiin kertomaan myös lastenkulttuurityön voimavaratekijöitä. Yksi tärkeimmistä oli kollegoilta saatu vertaistuki, jota kaikki osallistujat pitivät itselleen tärkeänä. Myös yhdessä tekeminen koettiin hyväksi vastapainoksi yksintyöskentelylle ja yhdessä työskentelyä toivottiinkin enemmän. Kolmantena voimavaratekijänä nousi työn monipuolisuus, joka korostui erityisesti taidekasvattajien työssä.

5.2 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä aluvuossa esitellään lastenkulttuurin ammattilaisille tehdyn verkkokyselyn tulokset ja vertaillaan niitä muiden aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin. Koska aiempia lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia koskevia tutkimuksia ei löytynyt, tämän tutkimuksen tuloksia vertaillaan muiden kulttuurialan työhyvinvointia koskevien tutkimusten tuloksiin. Vertailuun käytetään Paanasen (2016) ja Juutilaisen (2019) tekemissä kulttuurituottajien työhyvinvointia koskevien opinnäytetöiden sekä Ansion ja Hounin (2013) tekemän taiteilijoiden työhyvinvointia koskevan tutkimuksen tuloksia. Tämän kyselyn tulokset on pyöristetty.

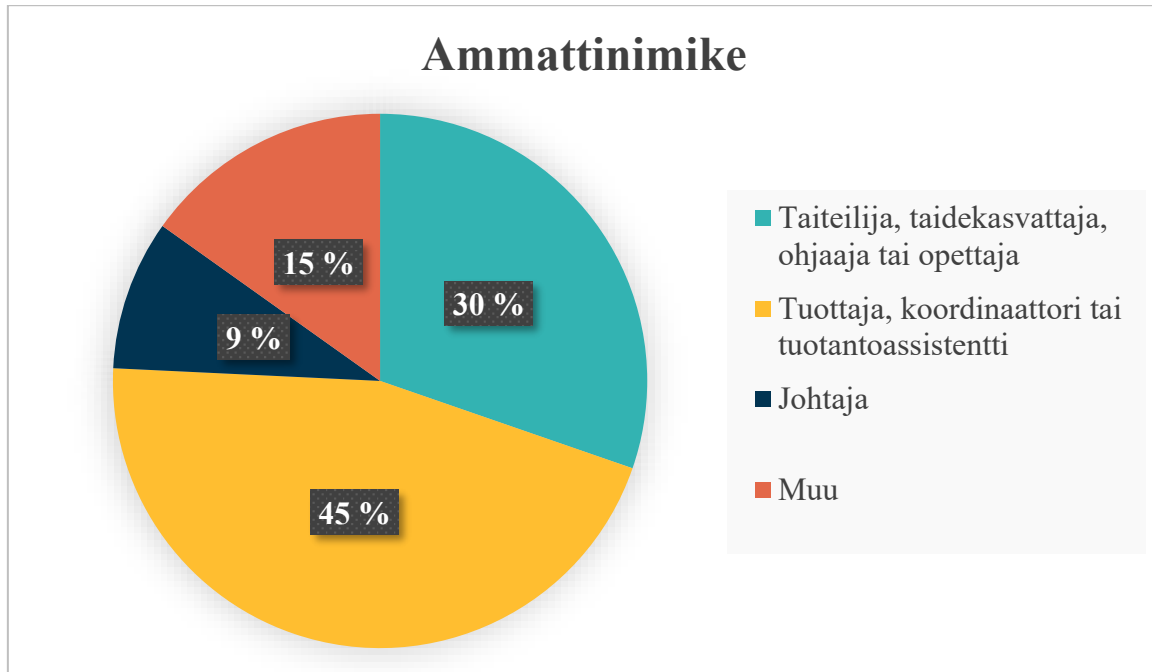
Taustatiedot

Työhyvinvointikyselyyn vastauksia tuli yhteensä 97. Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajien taustatietoja, kuten sukupuolta, ikää ja ammattinimikettä. Taustatiedoissa haluttiin selvittää myös muun muassa vastaajien mahdollisuuksia käyttää työterveyspalveluja tai saada työnohjausta. Vastaajista 88 % oli naisia ja 11 % miehiä. 1 % vastaajista valitsi vaihtoehdon “muu/en halua vastata”. Vastaajista iältään 18–27-vuotiaita oli 5 %, 28–37-vuotiaita 31 %, 38–47-vuotiaita 39 %, 48–57-vuotiaita 19 % ja yli 58-vuotiaita 6 % (kuvio 2). Yksi vastaajista jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Näin ollen eniten oli 38–47-vuotiaita ja vähiten 18–27-vuotiaita.



Kuvio 2. Vastaajien (n=97) ikäjakauma.

Vastaajista 30 % työskenteli taiteilijana/taidekasvattajana/ohjaajana, 45,5 % tuottajana, koordinaattorina tai tuotantoassistenttina ja 9 % johtajana (kuvio 3). 15,5 % valitsi vaihtoehdon "Muu, mikä?". Tämän vaihtoehdon valinneet kertoivat olevansa mm. näyttelymestareita, asiantuntijoita, teknisiä tuottajia, teatterisihteerejä tai palveluohjaajia. Osalla oli myös useampia ammattinimikkeitä, kuten esimerkiksi tuottaja ja taidekasvattaja. Vastauksista ilmenee hyvin, kuinka monenlaisia ammattilaisia lastenkulttuurialalla työskentelee. Voidaan myös todeta, etteivät kaikki ammattiryhmät ole tasaisesti edustettuna. Tämä vaikuttaa jonkin verran myös tutkimustuloksiin, sillä esimerkiksi johtajan ja taidekasvattajan työnkuvat ovat hyvin erilaiset.



Kuvio 3. Vastaajien (n=97) ammattinimike.

Kyselyyn vastanneista 89,5 % työskenteli joko julkisella tai kolmannella sektorilla. Julkisella sektorilla työskentelijöitä oli 55 % ja kolmannella 34,5 %. Vain 2 % vastaajista kertoi työskentelevänsä yksityisellä sektorilla, kun taas 8,5 % ilmoitti työskentelevänsä useammalla kuin yhdellä sektorilla. Tämä vastaa melko hyvin Tilastokeskuksen (2018) tietoa, jonka mukaan noin 11 % kulttuuriammateissa toimivista työskentelee useammassa kuin yhdessä työpaikassa samanaikaisesti. Sen sijaan Paanasen (2016, 33) tutkimustulosten mukaan julkisella sektorilla työskenteli 24 %, kolmannella sektorilla 38 % ja yksityisellä sektorilla 39 % kyselyyn vastanneista kulttuurituottajista. Hänen tutkimuksensa perusteella yksityinen sektori on siis kulttuurituottajien suurin ja julkinen sektori pienin työllistäjä, kun taas lastenkulttuurialalla tilanne on täysin päinvastainen. Tämä voi mahdollisesti selittyä sillä, että esimerkiksi Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton (2023) mukaan heidän jäsenensä ovat pääasiassa joko kuntien tai yhdistysten ylläpitämiä lastenkulttuurikeskuksia ja muita lastenkulttuuritoimijoita. Paanasen tekemän tutkimuksen tuottajat saattavat sen sijaan työskennellä laajemmin erilaisissa työpaikoissa eri sektoreilla.

Taustatiedoissa kysyttiin myös työsuhteen laatua. Koska ennakko-oletuksena oli, että osa työskentelee esimerkiksi osa-aikaisena kahdessa tai useammassa paikassa samanaikaisesti ja näin ollen heillä voi olla erilaisia työsuhteita, oli vastausvaihtoehdoista valittavissa useampia. Tästä

syystä myös vastausten määrä ylitti 100 %. Vastausten perusteella 60 % vastaajista työskentelee vakituudessa ja 36 % määräaikaisessa työsuhteessa. Freelancerina työskentelee 16 %.

Kyselyssä selvitettiin, kuinka moni on suorittanut jonkin taide- tai kulttuurialan tutkinnon. Tässä kysymyksessä koulutuksen tasolla ei ollut merkitystä. Vastauksista ilmeni, että 81 % vastaajista oli taustalla jokin kulttuurialan koulutus. Vastausten perusteella siis noin joka viides päätyy työskentelemään lastenkulttuurin parissa jonkin muun alan koulutuksen kautta. Tulos vastaa täysin Paanasen (2016, 32) tutkimuksessaan saamaa tulosta, jonka mukaan 80 % kulttuurituottajista on kouluttautunut kulttuurialalle.

Taustatiedoista kävi ilmi, että jopa 85 % vastaajista on mahdollisuus käyttää työterveyspalveluja, kun taas 8 prosentille ei tarjota niitä. 7 % vastaajista ei tiennyt olisiko heillä mahdollisuutta käyttää työterveyspalveluja. Liki puolella vastaajista (46 %) on mahdollisuus saada myös työnohjausta. 30 % vastaajista ei ole siihen mahdollisuutta ja 24 % ei osannut sanoa. Paanasen (2016) tutkimustulokset puolestaan kertovat, että kyselyyn vastanneista kulttuurituottajista 70 % on oikeutettuja käyttämään työterveyshuollon palveluita, mutta peräti 20 prosentilla niitä ei ole ollenkaan. Työnohjausta Paanasen mukaan oli saatavilla 46 prosentilla tuottajista. (Paananen 2016, 51 & 56.) Voidaan siis todeta, että työnohjausta kulttuurituottajat saavat hieman useammin kuin lastenkulttuurin ammattilaiset, kun taas useammalla lastenkulttuurin ammattilaisella on käytössään työterveyshuollon palvelut.

Työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisimmät asiat

Kyselyssä selvitettiin vastaajille työhyvinvoinnin kannalta merkittävimpiä asioita, joista heitä pyydettiin valitsemaan kolme itselleen sopivinta vaihtoehtoa (kuvio 4). Vastausten perusteella merkityksellisin asia oli työilmapiiri, jonka valitsi 44 % vastaajista. Seuraavaksi merkityksellisemmiksi asioiksi nousivat mielenkiintoiset työtehtävät (39 %) sekä työn kokeminen merkitykselliseksi (38 %). Moni piti merkityksellisenä myös kohtuullista palkkaa (30 %) sekä vakituista työsuhdetta (27 %). Vähiten merkityksellisiä asioita vastaajien mielestä olivat hyvät työsuhde- edut (0 %), työpaikan hyvä maine (0 %) ja koulutusta vastaava työ (7 %).

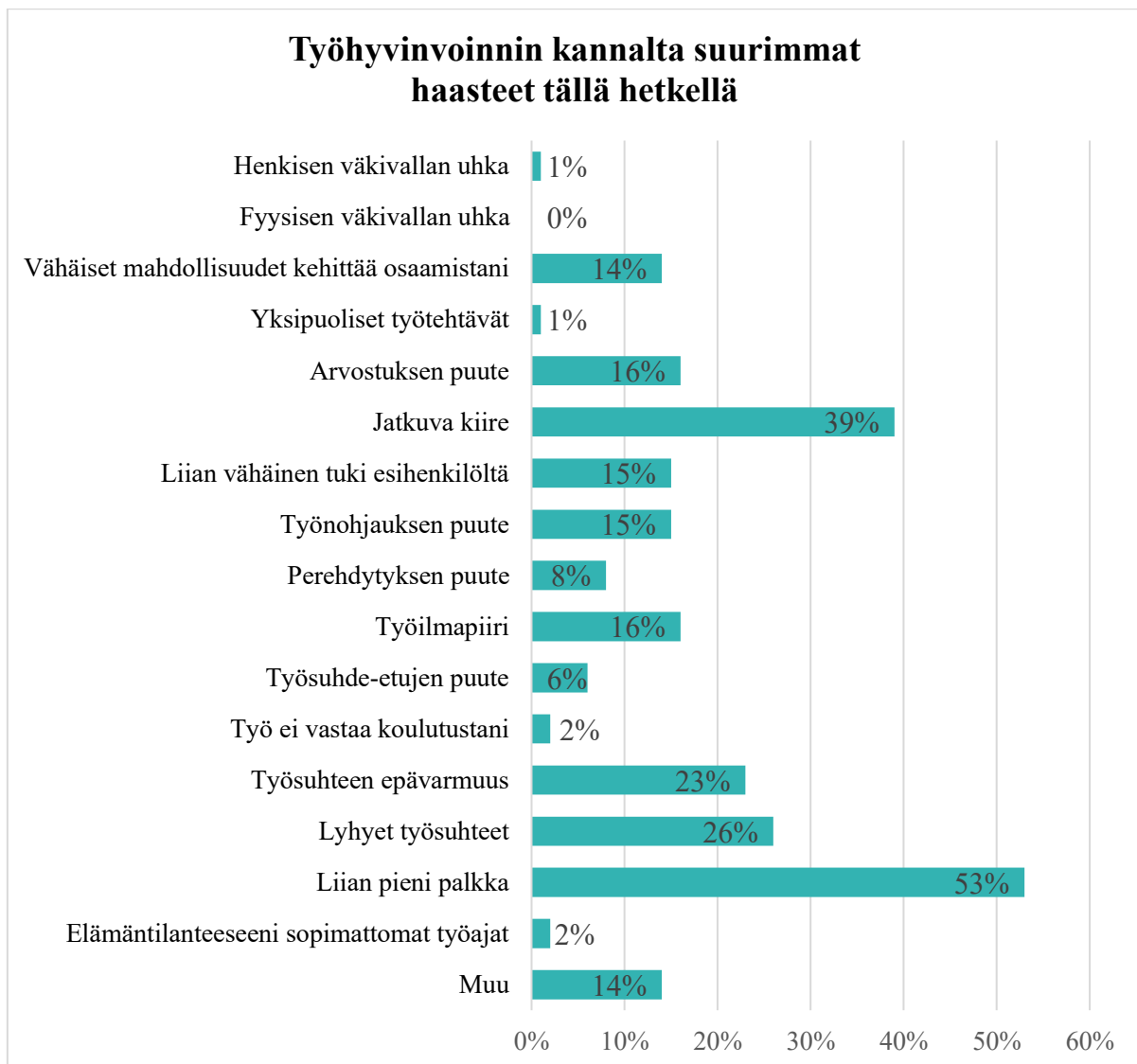


Kuvio 4. Työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisimmät asiat (vastaajia 97, valittuja vaihtoehtoja yhteensä 291).

Työhyvinvoinnin kannalta suurimmat haasteet

Vastaajien työhyvinvointiin liittyviä haasteita kartoittavassa kysymyksessä vastaajat saivat valita 16 valmiista vaihtoehdosta 1–3 asiaa, jotka vähentävät heidän työhyvinvointiaan tällä hetkellä (kuvio 5). Vastauksista nousi esille erityisesti kaksi asiaa; liian pieni palkka ja kiire. Jopa 53 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdoista liian pienen palkan, ja 39 % vastaajista koki haasteena jatkuvan kiireen. Muita esiin nousevia haasteita olivat lyhyet työsuhteet (26 %), työsuhteiden epävarmuus (23 %), työilmapiiri (16 %) ja arvostuksen puute (16 %). Vähiten haasteita vastaajille aiheuttivat fyysisen väkivallan uhka (0 %), henkisen väkivallan uhka (1 %), yksipuoliset työtehtävät (1 %), elämäntilanteeseen sopimattomat työajat (2 %) sekä koulutusta vastaamaton työ.

Kysymys sisälsi myös avoimen vaihtoehdon, jonka valitsi 13 vastaajista. Heidän mukaansa muita työhyvinvointiin liittyviä haasteita olivat muun muassa työn sirpaleisuus, tasapainoilu kahden eri työn kanssa, organisaation sisäiset ongelmat, resurssien puute, liian suuri vastuu, työn organisoimattomuus esihenkilötasolta, epätasa-arvoinen kohtelu sekä huoli koronaviruksen vaikutuksista tulevaisuuteen. Kaikki edeltävistä vastauksista mainittiin yhden kerran.

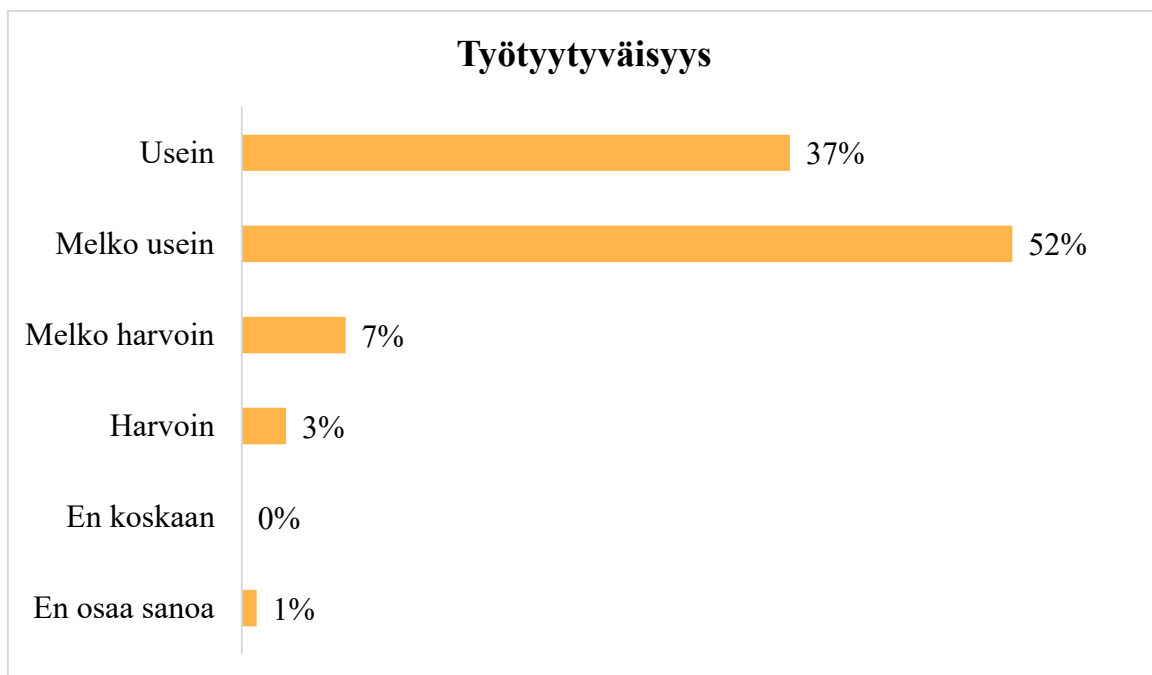


Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kannalta suurimmat haasteet tällä hetkellä (vastaajia 95, valittuja vaihtoehtoja yhteensä 238).

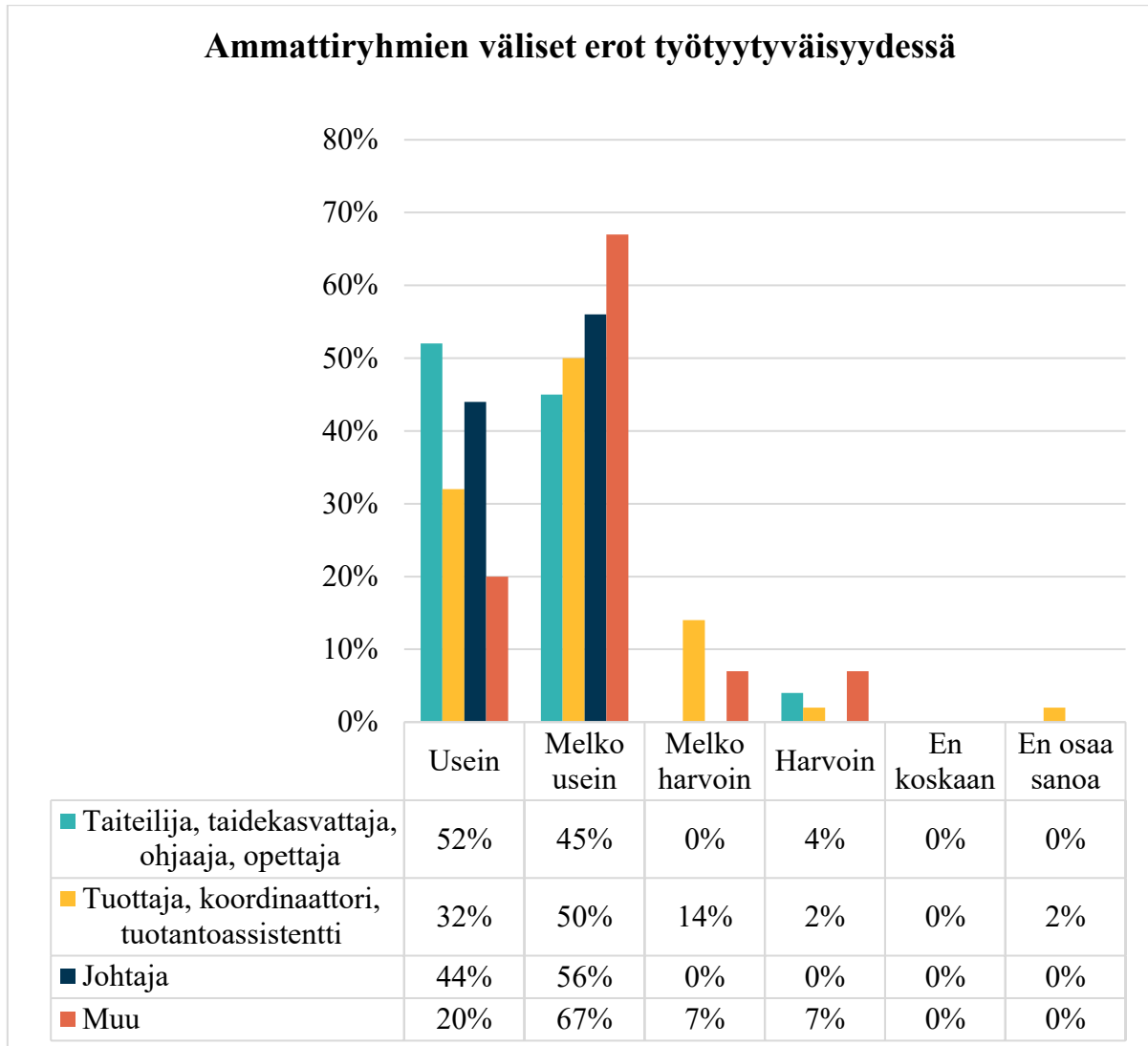
Lastenkulttuurin ammattilaisten kokemus omasta työstään

Kyselyssä selvitettiin myös lastenkulttuurialan työntekijöiden kokemuksia omasta työstään. Vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämiin nykyisen työnsä näkökulmasta. Vastaustapana käytettiin Likert-asteikkoa ja vastausvaihtoehdot olivat Usein / Melko usein / Melko harvoin / Harvoin / Ei koskaan / En osaa sanoa.

Suurin osa, jopa 89 %, vastaajista oli tyytyväisiä työhönsä usein tai melko usein (kuvio 6). Ainoastaan 3 % vastaajista ilmoitti olevansa harvoin tyytyväinen, eikä kukaan ollut vastannut vaihtoehtoa ”En koskaan”. Myöskään eri ammattiryhmien välillä ei ollut suurta eroa tyytyväisyydessä (kuvio 7). Kaikkein useimmin tyytyväisiä työhönsä olivat kuitenkin taiteilijat/taidakasvattajat/ohjaajat/opettajat, joista 52 % oli vastannut olevansa usein tyytyväinen työhönsä. Myös johtajat olivat varsin tyytyväisiä, sillä kukaan heistä ei ollut vastannut olevansa harvoin tai melko harvoin tyytyväisiä työhönsä.



Kuvio 6. Vastaajien (n=97) tyytyväisyys omaan työhönsä.



Kuvio 7. Ammattiryhmien väliset erot työtyytyväisyydessä (n=97).

Työnsä motivoivaksi melko usein koki 49,5 % vastaajista ja usein 38 %, jotka olivat kaksi suurinta ryhmää. Melko harvoin motivoituneita oli 10,5 % vastaajista. Kukaan heistä ei ollut valinnut vaihtoehtoja ”Ei koskaan” tai ”En osaa sanoa” ja vain 1 % vastasi, että oli melko harvoin motivoitunut. Näin ollen merkittävä osa, jopa 87,5 % vastaajista, oli vähintäänkin melko usein motivoitunut työssään.

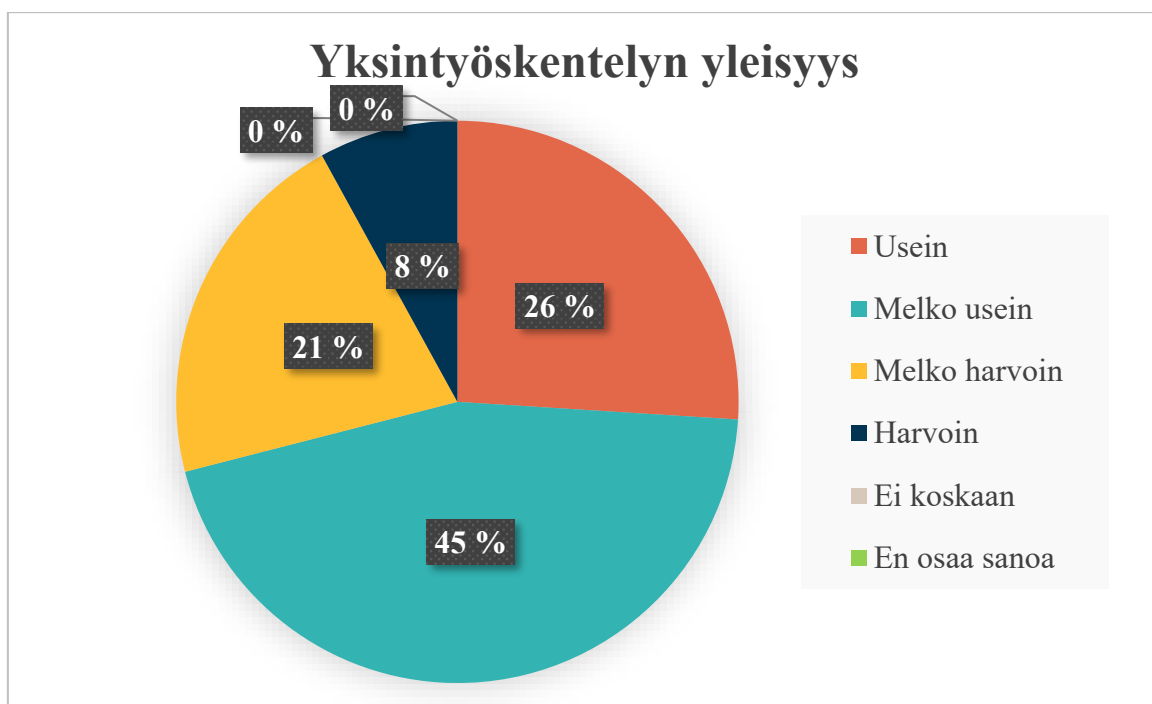
51 % lastenkulttuurin ammattilaisista kertoi voivansa vaikuttaa oman työnsä sisältöihin usein ja 41 % melko usein. 8 % koki, että voi vaikuttaa niihin harvoin tai melko harvoin. Kukaan ei kokenut, ettei voisi vaikuttaa työnsä sisältöihin koskaan. Työyhteisönsä tasavertaiseksi jäseneksi itsensä puolestaan koki usein 43,5 % vastaajista ja melko usein 38 % vastaajista. Melko harvoin tasavertaiseksi itsensä tunsu 12,5 % ja harvoin 3 % vastaajista. Vain 2 % vastaajista

valitsi vaihtoehdon ”En koskaan”. Noin neljä viidestä lastenkulttuurin ammattilaisesta koki siis itsensä vähintäänkin melko usein tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi.

Reilu puolet (54 %) vastaajista koki tekevänsä merkityksellistä työtä usein ja 37 % melko usein. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja ”En koskaan” tai ”Harvoin”, ja ainoastaan 7 % vastasi ”Melko harvoin”. 2 % ei osannut sanoa. Oma työ koetaan siis enimmäkseen merkitykselliseksi.

Esihenkilön tai kollegoiden apua suurin osa koki saavansa usein 33 % ja melko usein 47,5 %. Melko harvoin apua sai 12,5 %, harvoin 5 % ja ei koskaan 1 %. Vastaajista 1 % oli valinnut vaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Vastauksista voidaan siis nähdä, että suurin osa (80,5 %) saa apua ongelmatilanteissa vähintään melko usein.

Yksintyöskentely oli lastenkulttuurin ammattilaisten keskuudessa melko yleistä (kuvio 8). Jopa 45 % vastasi työskentelevänsä yksin melko usein ja 26 % usein. Kukaan ei kertonut työskentelevänsä yksin aina, mutta toisaalta kenelläkään ei ollut myöskään sellaista tilannetta, ettei työskentelisi yksin koskaan.

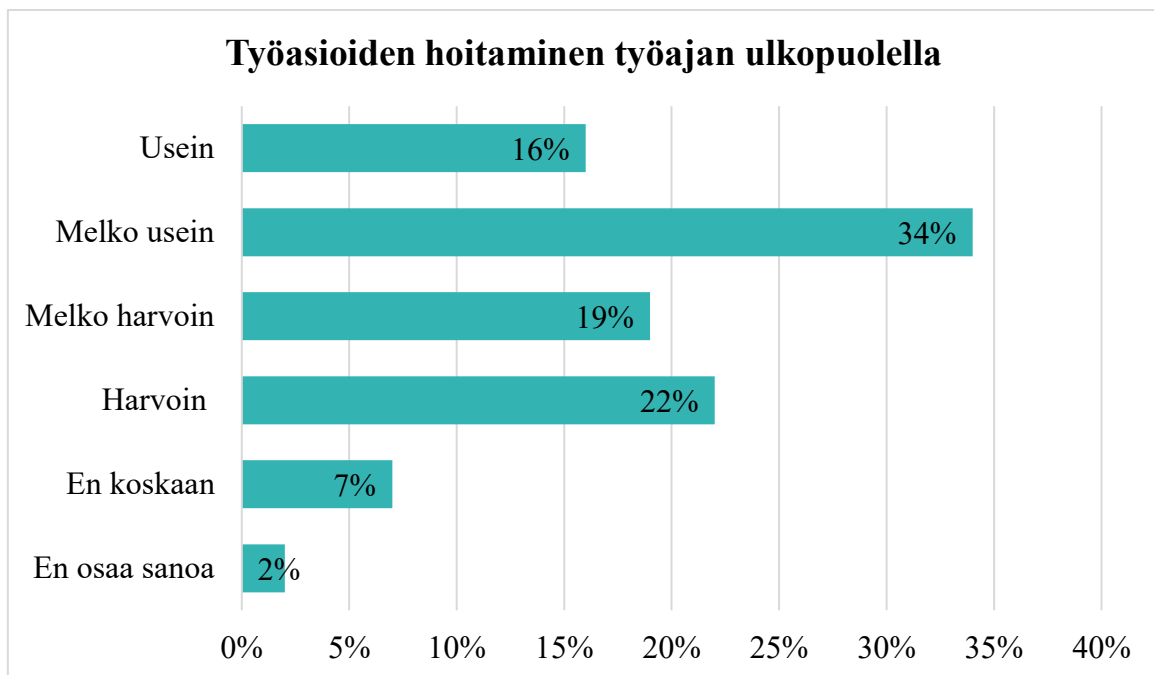


Kuvio 8. Yksintyöskentelyn yleisyys (n=97).

Henkisesti raskaaksi työnsä koki usein 7 %, melko usein 28 %, melko harvoin 24 %, harvoin 35 % ja ei koskaan 4 %. Ainoastaan 2 % ei osannut sanoa. Kyseisen väittämän vastauksissa oli

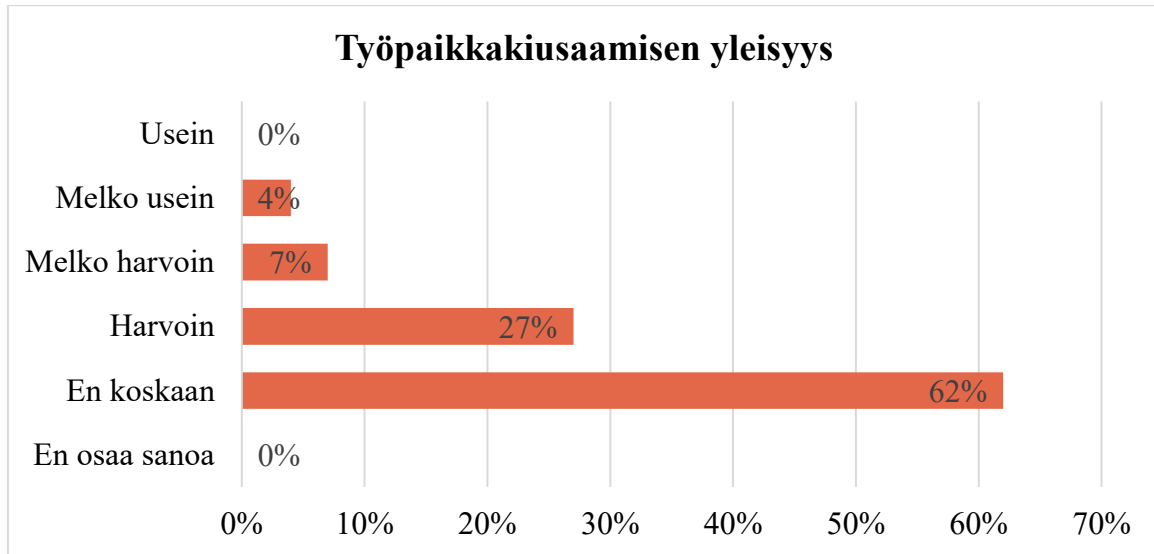
selkeästi enemmän hajontaa verrattuna aiempien väittämien vastauksiin. Ansion ja Hounin (2013) mukaan taiteilijat kokevat työnsä henkisesti kuormittavammaksi kuin keskiverto suomalainen työntekijä. Jopa 62 % taiteilijoista koki työnsä henkisesti erittäin tai melko rasittavaksi, kun taas kaikista suomalaisista ainoastaan 28 % oli tätä mieltä. (Mt. 2013, 149.) Paanasen (2016) tutkimuksesta selviää, että myös suuri osa (65 %) tuottajista koki työnsä henkisesti raskaaksi. Erilaisen kysymyksenasettelun vuoksi tuloksia ei voida täysin verrata, mutta lastenkulttuurin ammattilaisten työtä ei koettu poikkeavan raskaaksi, sillä ainoastaan 35 % koki työnsä henkisesti raskaaksi usein tai melko usein.

Työasioiden hoitaminen työajan ulkopuolella ei ollut lainkaan harvinaista, sillä jopa 50 % vastanneista kertoi joutuvansa tekemään niin usein tai melko usein (kuvio 9). Sitä vastoin taas melko harvoin tai harvoin työasioita työajan ulkopuolella joutui hoitamaan yhteensä 41 % vastaajista. Ainoastaan 7 % vastaajista ei joudu hoitamaan työasioita työajan ulkopuolella ollenkaan.



Kuvio 9. Työasioiden hoitaminen työajan ulkopuolella (n=97).

Jopa 38 % vastaajista oli kyselyn mukaan kokenut työpaikkakiusaamista (kuvio 10). Työpaikallaan kiusatuksi melko usein oli kuitenkin joutunut ainoastaan 4 % ja 62 % kertoi, ettei ole kokenut lainkaan työpaikkakiusaamista. Harvoin tai melko harvoin kiusaamista oli kokenut yhteensä 34 %. Vastaajista kukaan ei ollut joutunut kiusatuksi työpaikallaan usein.



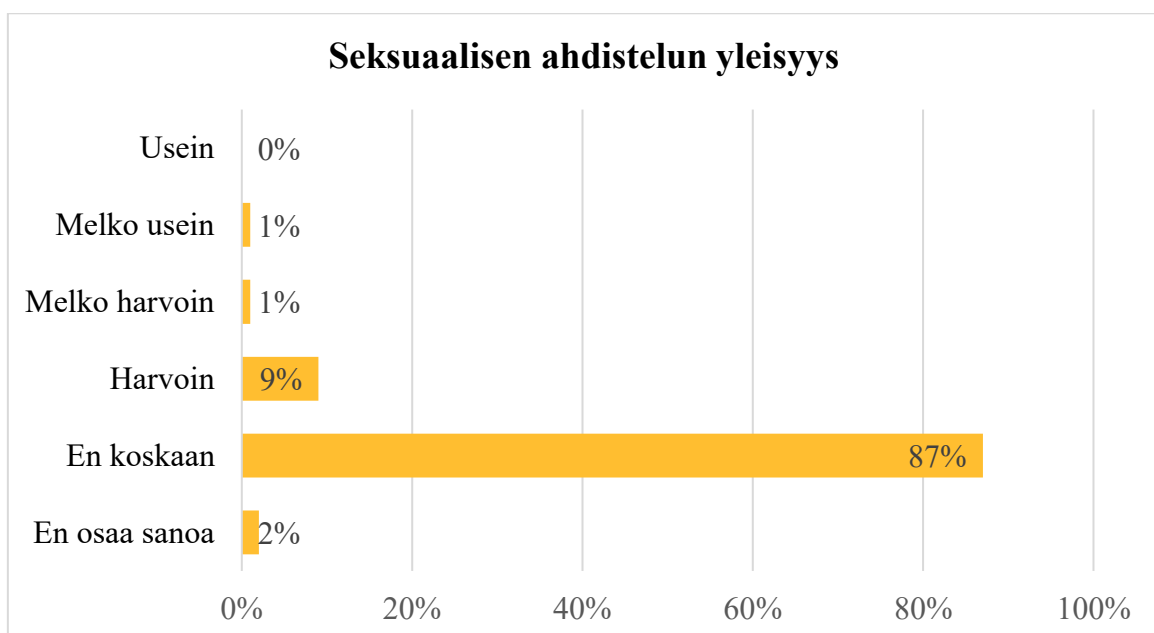
Kuvio 10. Työpaikkakiusaamisen määrä (n=97).

Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa koettiin kyselyn mukaan vain harvoin. 10 % vastaajista kertoi kokeneensa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työssään harvoin tai melko harvoin, eikä kukaan ilmoittanut kokevansa sitä usein tai melko usein. 88 % vastaajista kertoi, ettei ollut kokenut nykyisessä työssään fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa ollenkaan. Vastauksista ei pystytty erittelemään sitä, onko fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa koettu esimerkiksi asiakastilanteissa. Kuvio 11 voidaan kuitenkin nähdä, että useimmin fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokivat taiteilijat, taidekasvattajat, ohjaajat ja opettajat, joten on mahdollista, että väkivaltatilanteita aiheuttavat nimenomaan asiakkaat.

Fyysisen väkivallan ja sen uhkan kokeminen ammattiryhmittäin						
	Usein	Melko usein	Melko harvoin	Harvoin	En koskaan	En osaa sanoa
Taiteilija, taidekasvattaja, ohjaaja, opettaja	0,0 %	0,0 %	0,0 %	27,6 %	72,4 %	0,0 %
Tuottaja, koordinaattori, tuotantoassistentti	0,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	97,7 %	0,0 %
Johtaja	0,0 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %	88,9 %	0,0 %
Muu	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	86,7 %	13,3 %

Kuvio 11. Fyysisen väkivallan ja sen uhkan kokeminen ammattiryhmittäin (n=97).

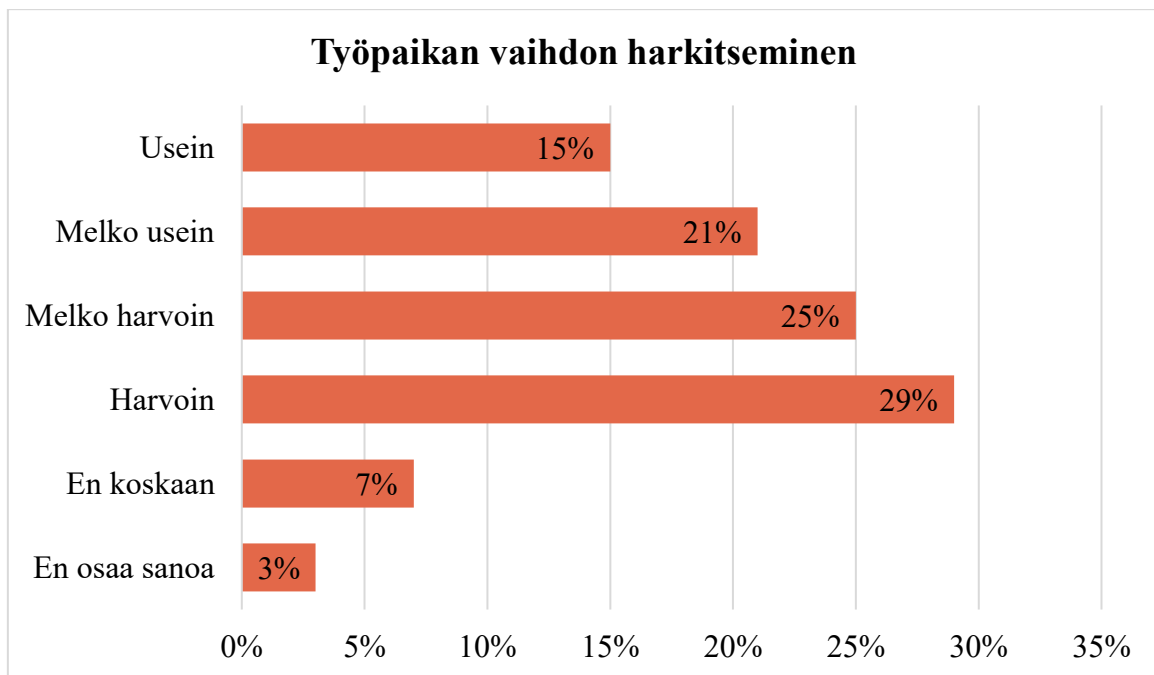
Seksuaalista ahdistelua nykyisen työsuhteensa aikana oli kokenut 11 % vastaajista, joista suurin osa oli kokenut sitä vain harvoin (kuvio 12). 87 % ei ollut kokenut seksuaalista ahdistelua työssään lainkaan. Kukaan ei myöskään ollut ilmoittanut kokevansa ahdistelua usein. Kysymyksestä ei kuitenkaan käynyt ilmi, oliko ahdistelija ollut esimerkiksi asiakas vai työkaveri.



Kuvio 12. Seksuaalisen ahdistelun määrä (n=97).

Vastauksista kävi ilmi, että työuupumuksesta johtuvat sairauspoissaolot eivät ole lastenkulttuurin ammattilaisten keskuudessa kovinkaan yleisiä. Ainoastaan 13 % vastasi olleensa joskus sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Sitä vastoin 86 % vastaajista ei ole joutunut jäämään tästä syystä sairauslomalle koskaan. Usein sairauslomalle työuupumuksen vuoksi ei myöskään ollut joutunut jäämään yksikään vastaajista ja melko usein vain 1 % vastaajista. 3 % vastaajista oli ollut sairauslomalla uupumuksen vuoksi 9 % kyselyyn vastanneista. 1 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ”En osaa sanoa”.

Huomattavalla osalla vastaajista oli käynyt työpaikan vaihtaminen mielessä ainakin jossain vaiheessa nykyistä työsuhdetta (kuvio 13). Jopa 90 % ilmoitti pohtineensa työpaikan vaihtoa vähintään harvoin, kun taas ainoastaan 7 % vastaajista ei ollut harkinnut sitä koskaan. Sen sijaan alavalinta kadutti hieman harvempaa; alanvaihtoa ainakin joskus oli harkinnut 75,25 %, kun taas 23,75 % kertoi, ettei ole halunnut vaihtaa alaa. Alan vaihtoa usein oli pohtinut 8,25 %, melko usein 20,5 %, melko harvoin 21,75 % ja harvoin 24,75 % vastaajista. 1 % vastaajista ei osannut sanoa.



Kuvio 13. Työpaikan vaihdon harkitseminen (n=97).

Työpaikkojen työolosuhteet ja työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Kyselyssä kartoitettiin lastenkulttuurialan työntekijöiden kokemuksia työolosuhteista sekä työhyvinvointia tukevista toimenpiteistä. Vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämiin nykyisen työnsä näkökulmasta. Vastaustapana käytettiin Likert-asteikkoa ja vastausvaihtoehdot olivat Samaa mieltä / Jokseenkin samaa mieltä / Ei samaa eikä eri mieltä / Jokseenkin eri mieltä / Eri mieltä / En osaa sanoa.

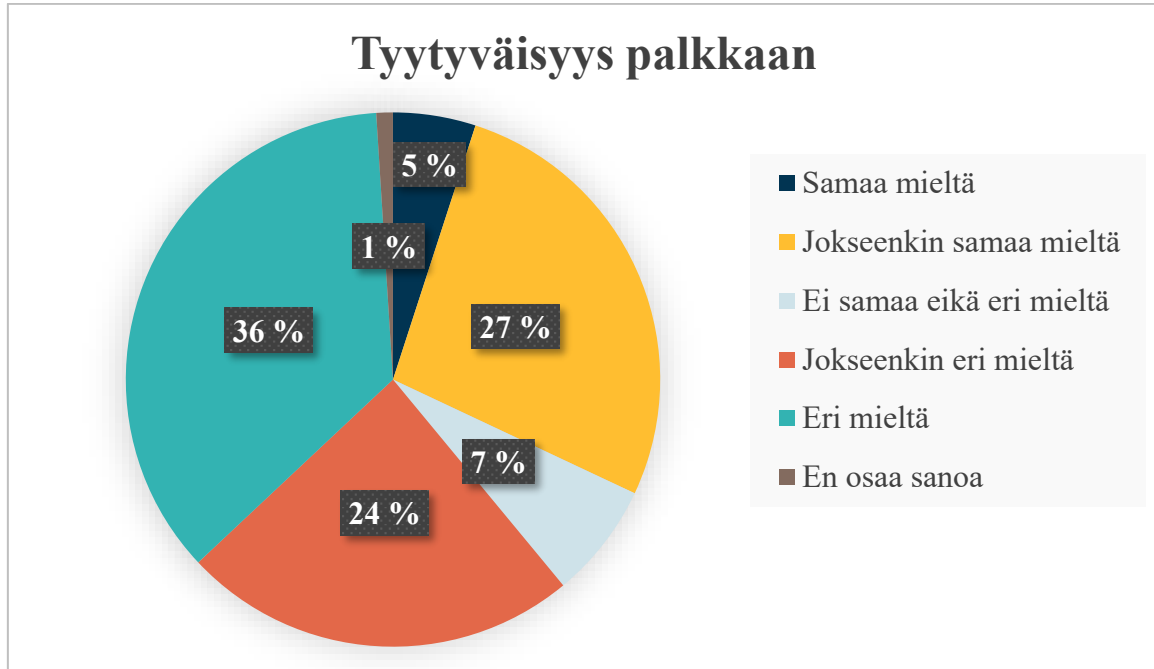
Kulttuurialalla on muita aloja yleisempää työskennellä kahdessa tai useammassa työpaikassa samanaikaisesti, jonka jo aiemmin todettiin olevan osan mielestä kuormittavaa. Kyselyssä haluttiinkin selvittää, kuinka moni pitää tärkeänä mahdollisuutta työskennellä ainoastaan yhdessä paikassa kerrallaan. Vastauksista kävi ilmi, täysin samaa mieltä sen tärkeydestä oli 22 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 31 % vastaajista. Ainoastaan 10 % vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä ja 15 % vastaajista jokseenkin eri mieltä. 20 % valitsi vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä” ja 2 % vaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Yli puolelle vastaajista oli siis tärkeää voida työskennellä ainoastaan yhdessä paikassa kerrallaan.

Perehdytyksen riittävyys vaihteli vastausten perusteella melko paljon. Noin puolet kyselyyn osallistuneista (51 %) vastasi olevansa samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että olivat saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä. Sitä vastoin 25 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 8 % eri mieltä asiasta. Ei samaa eikä eri mieltä oli 8 % vastaajista, eikä kukaan ollut valinnut vaihtoehtoa ”En osaa sanoa”. Näin ollen noin kolmasosa vastaajista koki jääneensä ilman riittävää perehdytystä nykyisessä työpaikassaan.

Lastenkulttuurikentän työpaikkojen ilmapiiriä pidettiin enimmäkseen hyvänä. Jopa 80,25 % vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa työilmapiiri oli hyvä. Vain 4 % oli asiasta eri mieltä ja 7,25 % jokseenkin eri mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 8,25 %.

Sen sijaan palkkoihin ei oltu kovinkaan tyytyväisiä. Ainoastaan 5 % vastaajista koki saavansa työnsä vaatimustasoa vastaavaa palkkaa, ja 27 % oli palkkaansa jokseenkin tyytyväinen (kuvio 14). Vastaavasti jopa 60 % vastaajista oli asiasta eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä. Vastaavia tutkimustuloksia olivat saaneet myös Paananen ja Juutilainen. Paananen (2016) tutkimuksesta käy ilmi, että vain 18 % tuottajista oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä palkkaansa, kun taas 58 % ilmoitti olevansa jokseenkin tyytymätön tai ei lainkaan tyytyväinen. (Paananen 2016, 38.)

Juutilaisen (2019, 37) kyselyyn vastanneista tuottajista 62,2 % koki, ettei palkka vastannut heidän työnsä vaatimustasoa. Näin ollen voidaan päätellä, ettei liian alhaiseksi koettu palkkataso ole ainoastaan lastenkulttuurikentän ongelma.



Kuvio 14: Vastaajien tyytyväisyys palkkaan työn vaatimustasoon nähden (n=97).

Useimmin täysin tyytyväisiä palkkaansa olivat 38–47-vuotiaat, joista 8 % oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä siitä, että heidän palkkansa vastaa työn vaatimustasoa (kuvio 15). Kaikkein tyytyväisimpiä palkkaansa olivat kuitenkin 18–27-vuotiaat, joista 40 % oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän palkkansa vastaa työn vaatimustasoa. Sen sijaan tyytymättömämpiä saamaansa palkkaan olivat 48–57-vuotiaat, joista jopa 72 % oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän saamansa palkka olisi riittävä. Tästä ikäryhmästä ainoastaan 6 % oli täysin tyytyväinen palkkaansa.

Palkkatyytyväisyys ikäryhmittäin						
	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
18–27-vuotiaat	0,0 %	40,0 %	20,0 %	0,0 %	40,0 %	0,0 %
28–37-vuotiaat	3,4 %	30,0 %	10,0 %	33,3 %	23,3 %	0,0 %
38–47-vuotiaat	8,1 %	27,0 %	5,4 %	21,6 %	37,9 %	0,0 %
48–57-vuotiaat	5,5 %	16,7 %	0,0 %	27,8 %	44,4 %	5,6 %
yli 58-vuotiaat	0,0 %	33,3 %	16,7 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %

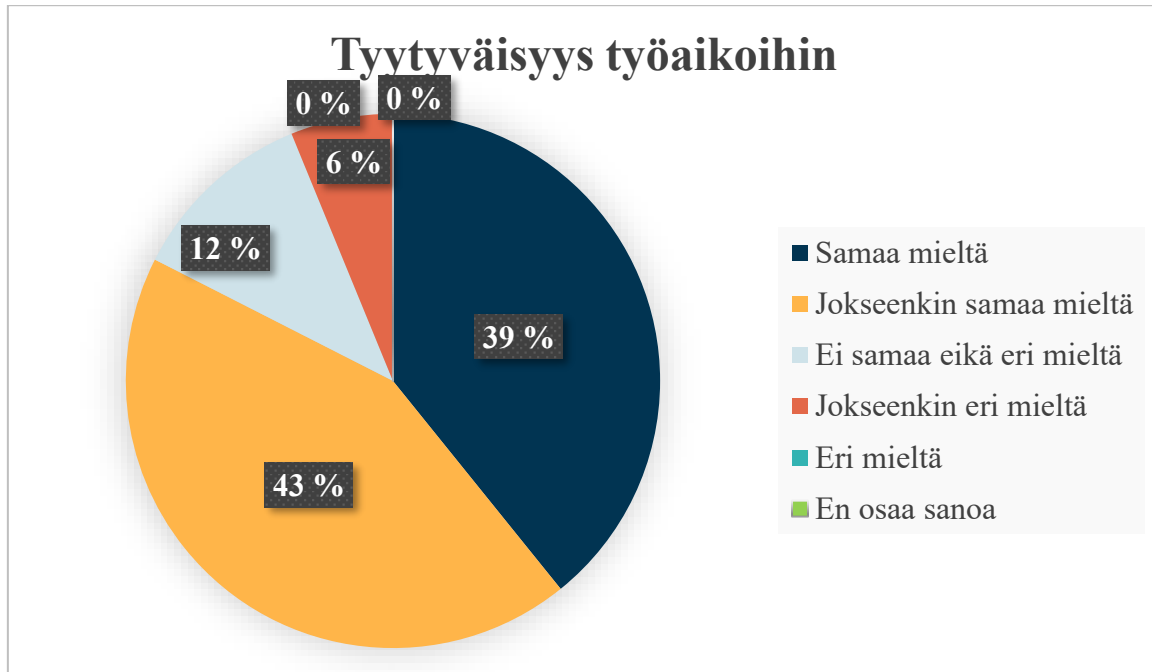
Kuvio 15. Tyytyväisyys palkkaan ikäryhmittäin (n=97).

Kuviosta 16 voidaan puolestaan nähdä, että eri ammattiryhmien väliset erot palkkatyytyväisyydessä olivat melko pieniä. Ammattiryhmä ”muut” oli palkkaansa kaikkein tyytyväisin, sillä heistä jopa lähes puolet (47 %) oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että palkka vastaa heidän työnsä vaatimustasoa. Toisaalta yhtä moni (47 %) heistä oli juuri päinvastaista mieltä, mikä saattaa selittyä sillä, että ryhmän ”muut” vastaajat työskentelivät melko erilaisissa tehtävissä. Kaikkein tyytymättömmimpiä palkkaansa olivat johtajat. Jopa 67 % johtajista oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän palkkansa vastaisi heidän työnsä vaatimustasoa. Lähes yhtä tyytymättömiä olivat tuottajat/koordinaattorit/tuotantoassistentit, joista 66 % oli valinnut vaihtoehdon ”Eri mieltä” tai ”Jokseenkin eri mieltä”.

Palkkatyytyväisyys ammattiryhmittäin						
	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
Taiteilija, taidekasvattaja, ohjaaja, opettaja	6,9 %	27,6 %	6,9 %	24,1 %	31,0 %	3,5 %
Tuottaja, koordinaattori, tuotanto-assistentti	4,5 %	20,5 %	9,1 %	29,5 %	36,4 %	0,0 %
Johtaja	11,1 %	22,2 %	0,0 %	22,2 %	44,5 %	0,0 %
Muu	0,0 %	46,6 %	6,7 %	6,7 %	40,0 %	0,0 %

Kuvio 16. Tyytyväisyys palkkaan ammattiryhmittäin (n=97).

Työajat miellyttivät suurinta osaa kyselyyn vastanneista (kuvio 17). Jopa 83 % heistä oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä työaikoihinsa, kun taas vastaavasti kukaan ei ollut täysin tyytymätön niihin. Vain 6 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”Jokseenkin eri mieltä” ja 11 % ”Ei samaa eikä eri mieltä”.



Kuvio 17. Vastaajien tyytyväisyys työaikoihin (n=97).

Kehittymismahdollisuudet, eli esimerkiksi mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin työajalla, olivat useissa paikoissa hyvät. Tästä kertoo se, että 62 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ”Samaa mieltä” tai ”Jokseenkin samaa mieltä”. Ainoastaan 8 % oli asiasta täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 20 % vastaajista. 2 % oli valinnut vaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Työstä saadun palautteen määrä jakoi vastaajien mielipiteitä. Riittävästi tai lähes riittävästi palautetta koki saavansa lähes puolet (47 %) vastaajista, kun taas eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli kolmannes (33 %). Ei samaa eikä eri mieltä oli 20 % vastaajista.

Lähes puolet vastaajista (49 %) koki, ettei työhyvinvointia edistävää toimintaa, kuten työhyvinvointipajoja tai muuta yhteistä ajanviettoa, järjestetä riittävästi. Kuitenkin 31 % vastaajista koki, että määrä oli riittävä tai lähes riittävä. 13 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta ja 7 % ei osannut sanoa.

Työn motivaatiotekijät

Työn motivaatiotekijöihin liittyvään kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 85, ja niissä toistuvat hyvin pitkälti samat asiat. Useimmin mainittiin oman työn kokeminen merkitykselliseksi (n=25), ja lastenkulttuuria pidettiin tärkeänä niin yksittäisille lapsille ja nuorille kuin yhteiskunnallekin. Lastenkulttuurin koettiin olevan merkityksellistä muun muassa siksi, että se lisää

osallistujien hyvinvointia, tuottaa iloa ja onnistumisen tunteita sekä opettaa tärkeitä arvoja ja asenteita. Lisäksi koettiin, että lastenkulttuurin avulla on mahdollista löytää ratkaisuja erilaisten yhteiskunnallisten epäkohtien poistamiseen. Esimerkkinä epäkohdista oli mainittu esimerkiksi koronaepidemian aiheuttama lasten ja nuorten yksinäisyys.

Toiseksi eniten vastaajia motivoi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, kuten sen sisältöihin ja aikatauluihin (n=24). Muita useimmin mainittuja motivaatiotekijöitä olivat lasten, nuorten ja perheiden kohtaaminen sekä heiltä saatu palaute (n=22), hyvä ja avoin työyhteisö (n=19), työtehtävien ja alan monipuolisuus (n=13), taiteen ja kulttuurin parissa työskenteleminen (n=9) sekä palkka (n=7). Lisäksi vastauksissa mainittiin yksittäisiä kertoja mm. mahdollisuus käyttää työssä omaa äidinkieltään, oman ammattitaidon sekä koko alan kehittäminen, lastenkulttuurin huima kehittyminen viime vuosina, uudet projektit, onnistumisen kokemukset sekä omia arvoja vastaava työ.

Vaikka yli 50 % vastaajista kokikin aiemmassa kysymyksessä liian pienen palkan työhyvinvointia eniten vähentäväksi tekijäksi, ei palkka tässä tärkeimpiä motivaatiotekijöitä koskevassa kysymyksessä noussut esiin kuin seitsemän kertaa. Motivaation voidaan siis todeta syntyvän pääasiassa muista tekijöistä.

Työstä palautuminen

Työn aiheuttamasta kuormituksesta palautumiseen vastaajilla oli monia keinoja. Kysymykseen tuli yhteensä 87 vastausta, ja jokaista pyydettiin kertomaan vähintään kolme tapaa, jotka auttavat heitä palautumaan. Ehdottomasti yleisin palautumiskeino olivat erilaiset harrastukset (n=71), joista selkeästi useimmin mainittiin erilaiset liikuntamuodot (n=37) ja ulkoilu (n=30). Vastausten perusteella erityisen suosittua oli metsässä liikkuminen. Moni vastaajista (n=27) kertoi myös viettävänsä mielellään vapaa-aikaansaakin taiteen ja kulttuurin parissa harrastamalla esimerkiksi kädentaitoja ja musiikkia tai käymällä erilaisissa kulttuuritapahtumissa sekä elokuvissa. Vastaajista 12 piti oman palautumisensa kannalta tärkeänä työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan ja osa heistä olikin sitä mieltä, että he palautuvat parhaiten olemalla ajattelematta kulttuuria vapaa-ajallaan.

Harrastusten lisäksi noin kolmasosa vastaajista (n=30) palautui työn aiheuttamasta kuormituksesta viettämällä aikaa perheensä kanssa. Useasti mainittiin myös riittävä uni ja lepo (n=20),

ajan viettäminen ystävien kanssa (n=19), vapaa-aika ja lomat (n=15) sekä puutarhanhoito (n=9). Yksittäisiä kertoja mainittiin myös mm. työn kuormitustekijöistä keskusteleminen työyhteisön kanssa, säännöllinen hierojalla käyminen, vapaa-ajan menojen karsiminen, huumori, avantouinti, alkoholi, työmatkaliikunta, rukoilu sekä lomamatkat kaukana kotoa.

Palautumisen tarve oli hyvin yksilöllistä. Esimerkiksi kaksi vastaajista ilmoitti, ettei työ oikeastaan kuormita heitä ja työkiireiden unohtamiseen riittää, kun sulkee työpaikan oven. Eräs vastaaja taas kertoi kokevansa, ettei useimmiten ehdi palautua työstään riittävästi.

Työhyvinvoinnin lisääminen

Kyselyssä pyydettiin osallistujia luettelemaan keinoja, joiden avulla he itse uskoisivat työhyvinvoinnin lisääntyvät lastenkulttuurikentällä. Vastauksia tuli yhteensä 75 kappaletta, ja selkeästi useimmin esiin nousi palkkatason nostaminen (n=29). Sen voidaankin siis todeta tämän kyselyn perusteella olevan yksi eniten työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Moni vastaaja koki, ettei tämänhetkinen palkkataso ole lainkaan riittävä työnkuvaan, työn määrään, vastuisiin sekä koulutuksen tasoon nähden. Useissa vastauksissa toivottiin, että palkkauksesta keskusteltaisiin avoimemmin, ja osa vastaajista toivoi lastenkulttuurin ammattilaisille yhtenäistä palkkatasoa.

Seuraavaksi eniten toivottiin lisää yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä sekä koko lastenkulttuurikentän että oman työpaikan sisällä (n=22). Yksinäisyyden vähentämiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen vastaajat ehdottivat ratkaisuksi muun muassa mahdollisuutta verkostoitua ja vaihtaa ajatuksia tai osaamista kollegoiden kanssa, vertaistukiryhmiä, monialaisia yhteistöitä sekä pari- ja tiimityön lisäämistä. Lisäksi toiveena oli alan yhteiset tapahtumat ja yhteinen ajanvietto esimerkiksi virkistyspäivien merkeissä. Eräs vastaajista ehdotti myös lastenkulttuuriresidenssiä, jossa olisi mahdollisuus tavata muita alan ammattilaisia ja suunnitella mahdollisesti myös yhteisiä produktioita.

Kolmanneksi useimmin toivottiin alan arvostuksen lisääntymistä yhteiskunnassa (n=15), sillä moni koki, ettei heidän työtään arvosteta riittävästi. Moni koki, että arvostus voisi auttaa saamaan enemmän taloudellisia resursseja, mikä taas puolestaan voisi vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi työsuhteiden kestoon ja palkkatasoon. Mitään konkreettisia ratkaisuehdotuksia arvostuksen lisäämiseksi ei siitä huolimatta noussut esille. Eräs vastaajista kuitenkin muistutti, että

ennen kuin vaaditaan alan arvostusta muilta, olisi hyvä muistaa arvostaa myös itse omaa ja kollegoiden tekemää työtä.

Vastauksissa toivottiin paljon myös pidempiä, vakituisia ja kokoaikaisia työsuhteita (n=13). Eräs vastaajista kirjoittikin, että: “Vakituinen, kokoaikainen työsuhde lisäisi itsevarmuutta. Pätkätyö aiheuttaa kokemuksen siitä, että on jotenkin huonompi työssään, vaikka oikeasti suorituksi siitä hyvin. Lisäksi se aiheuttaa sen, että on ikään kuin pysyvästi alempana yhteiskuntaluokassa”. Muillakin kyselyyn vastanneista oli samankaltaisia ajatuksia. Vastaajien mukaan on myös haastavaa, kun voi suunnitella työskentelyään vain esimerkiksi yhdeksi lukuvuodeksi kerrallaan. Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen oli myös osan mielestä haaste, sillä vaikka tietäisikin työn jatkuvan seuraavana vuonna, ei koskaan tiedä kuinka paljon työtunteja ja palkkaa lopulta tarjotaan.

Syynä lyhyisiin työsuhteisiin uskottiin olevan esimerkiksi epävarmat ja lyhytkestoiset rahoitukset, jotka myös puhuttivat paljon. Rahoituksen osalta toivottiin erityisesti kestävämpiä ja pidemmän tähtäimen rahoitusmuotoja (n=13) sekä apurahojen oikeudenmukaisempaa jakamista toimijoiden kesken. Taloudellisten resurssien lisääntyminen voisi tuoda myös uusia työpaikkoja tai lisätä osa-aikaisten työntekijöiden työaikaa. Moni vastaajista koki tekevänsä vähintäänkin 1,5 ihmisten työt, mitä pidettiin todella kuormittavana ja yhtenä suurimmista työhyvinvointia vähentävistä tekijöistä. Yhdeksi haasteeksi koettiin myös esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön yleisavustuksen päätösten viipymistä, sillä se lisää epävarmuutta ja aiheuttaa paineita.

Vastauksista tuli esiin myös toive kiireen vähentämisestä (n=11), sillä vastaajien mukaan on raskasta tehdä useita erilaisia luovia projekteja yhtäaikaaisesti ja tiukalla aikataululla. Kiire näyttäisi olevan melko yleinen haaste kulttuurialalla, sillä Juutilaisen (2019, 79) tutkimukseen vastanneista tuottajista jopa 67,4 % koki työssään jatkuvaa kiirettä. Myös tämän kyselyn aiemmassa kysymyksessä kiire oli valittu toiseksi eniten työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi.

Muita vastauksista nousseita työhyvinvointia lisääviä toimenpide-ehdotuksia olivat työergonomian parantaminen, etätyömahdollisuuksien lisääminen, mahdollisuus osallistua koulutuksiin sekä suunnitteluajan lisääminen. Työolojen parantamiseksi ehdotettiin esimerkiksi työnkuvan ja työn tavoitteiden selkeyttämistä, esihenkilöiden kouluttamista sekä mahdollisuutta pitää kunnollisia taukoja. Erityisen kiinnostava ehdotus oli työvaihdot, joissa työntekijä

pääsisi tietyksi ajanjaksoksi työskentelemään jossain muussa organisaatiossa ja/tai työympäristössä. Freelancereina tai määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä osa toivoi, että organisaatiot panostaisivat myös heidän työhyvinvointiinsa enemmän esimerkiksi tarjoamalla työterveyspalveluja ja työmäärää vastaavaa palkkaa. Myös laissa määriteltyjen työntekijän oikeuksien ja työnantajan velvollisuuksien toteutuminen huoletti muutamaa vastaajista, sillä osa koki, ettei niitä kaikissa paikoissa noudateta niin kuin kuuluisi. Tähänkin ehdotettiin ratkaisuksi avointa keskustelua ja yhteisiä käytänteitä.

Vapaa sana työhyvinvointiin liittyen

Viimeisessä kysymyksessä vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti työhyvinvoinnista. Vastauksia tuli yhteensä 30, mutta useat vastaukset sisälsivät eri teemoja. Vastauksissa haluttiin korostaa työhyvinvoinnin tärkeyttä ja tuoda vielä esille epäkohtia, niiden syitä ja ratkaisuehdotuksia. Mitään ylivoimaisesti eniten toistuvaa tai uutta ja yllättävää aihetta ei enää tässä vaiheessa noussut esiin. Vastauksista huokui innostus ja rakkaus omaa työtä kohtaan, mutta toisaalta myös huoli omasta sekä muiden jaksamisesta.

Suureen työmäärään, kiireeseen ja työpäivien venymiseen liittyen tuli yhteensä viisi vastausta. Eräs vastaajista arveli jaksamisen haasteiden johtuvan osittain siitä, että työ on pääasiassa mieluisaa ja se tempaa helposti mukaansa, jolloin itsestä huolehtiminen unohtuu ihan huomaamatta. Kun kohderyhmä on tärkeä ja työstään nauttii aidosti, on helppo ajautua työn imuun ja tehdä liikaa töitä. Eräs vastaajista kirjoittikin lastenkulttuurin tarkoituksena olevan tuottaa osallistujille hyvinvointia, mutta samaan aikaan olevansa huolissaan työntekijöiden omasta jaksamisesta. Toinen taas muistutti, että kivastakin työstä on tärkeää saada palautua. Vastausten perusteella palautumista hankaloitti esimerkiksi se, että työtä on paljon, minkä vuoksi työpäivät venyvät usein aiottua pidemmiksi ja työtä joutuu tekemään myös vapaa-ajalla.

Yksinäisyys ja vertaistuen puute mainittiin vastauksissa kolme kertaa. Eräs vastaajista toi esiin, että vaikka ohjaajan työssä tapaakin jatkuvasti lapsia ja nuoria, kaipaa toisinaan myös kollegojen aikuista seuraa. Vastausten mukaan kollegojen kanssa muun muassa käydään läpi haastavia tilanteita ja niissä toimimista sekä jaetaan uusia ideoita. Kommenteista kävi kuitenkin ilmi, että etenkin pienillä paikkakunnilla kulttuurialan työntekijät ovat todella yksin, eikä kollegoja vält-

tämättä edes ole tai heitä ei näe usein. Siksi heidän mielestään olisikin tärkeää, että lastenkulttuurikentällä olisi enemmän yhteisiä tapaamisia sekä yhteistöitä. Eräs vastaajista kommentoikin lastenkulttuuriverkoston olevan valtava voimavara.

Esihenkilötyön merkitystä korostettiin kolmessa vastauksessa. Vastaajien mielestä olisi tärkeää, että esihenkilöt osaisivat kiinnittää paremmin huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja työuupumusta ennaltaehkäistäisiin tehokkaammin. Yksi vastaajista toivoikin, että johtotehtäviin palkattaisiin esihenkilötyön ammattilaisia, sillä pelkkä kulttuurialan korkeakoulututkinto ei hänen kokemustensa mukaan takaa aina hyviä johtamistaitoja. Esihenkilö voi vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin myös hyvällä perehdyttämällä; yhden vastauksen mukaan asianmukainen perehdytys onkin kaiken a ja o, sillä on tärkeää, että työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan.

Työhyvinvoinnin ei koettu kuitenkaan olevan pelkästään esihenkilöiden vastuulla, vaan eräs vastaajista korosti sen olevan koko työyhteisön yhteinen asia. Toimivan työyhteisön merkitykseen liittyen tuli yhteensä kuusi vastausta. Työyhteisön yhteishengen ja tuen koettiin vaikuttavan muun muassa työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Työyhteisöltä hän toivoi myös kannustusta ja sitä, että mahdollisiin ongelmiin tartutaan riittävän varhain. Muita esille tulleita jaksamista tukevia tekijöitä olivat arvostus, avoimuus, rehellisyys sekä toisista välittäminen. Eräs vastaajista nosti esiin, että työhyvinvoinnista ja jaksamisesta työyhteisön kesken puhuttaessa on tärkeää ottaa huomioon työntekijöiden olevan kuitenkin yksilöitä, joilla on erilaiset voimavarat. Vaikka joku työyhteisön jäsen sietäisikin jatkuvaa kiirettä tai työpäivien venymistä, voi toinen kokea tilanteen kuormittavaksi.

Pelkästään muille ei vastuuta työhyvinvoinnista kuitenkaan sysätty, sillä kahden vastaajan mukaan työhyvinvointi lähtee työntekijästä itsestään ja joskus syynä pahoinvointiin voi olla esimerkiksi oma negatiivinen asenne. Toinen vastaajista myös kertoi, että on vuosien varrella tietoisesti yrittänyt lisätä omaa työhyvinvointiaan esimerkiksi pyrkimällä vähentämään kiirettä. Toisaalta kuitenkin vastauksissa tuotiin esiin, että kiireessä oma hyvinvointi unohtuu helposti.

Yhdessä vastauksista tuotiin esiin, että freelancereiden työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn sirottuminen usealle eri työnantajalle. Hänen mukaansa työ- ja vapaa-ajan välille voi olla vaikeaa vetää rajaa, kun eri työnantajien kanssa viestintä tapahtuu eri ajankohtina pitkin päivää ja usein myös vapaapäivinä. Jaksamiseen saattaa vastaajan mukaan vaikuttaa myös se, ettei freelancereilla ole välttämättä lainkaan yhtenäistä tai säännöllistä työaikaa, vaan heillä voi olla esimerkiksi pari tuntia töitä aamulla ja pari tuntia illalla.

Muita tässä kysymyksessä yksittäisiä kertoja mainittuja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat mm. alhainen palkkaus, jatkuva paine uudistua ja keksiä uusia ideoita, työpaikkakiusaaminen, yhteiskunnan osoittaman arvostuksen puute sekä julkisen puolen liiallinen byrokratian määrä.

Vastauksissa toivottiin, että työhyvinvointiin kiinnitettäisiin paljon enemmän huomiota. Eräs vastaajista totesikin lastenkulttuurin ammattilaisten tehtävänä olevan tuottaa muille onnellisuutta ja elämyksiä, mutta samalla olisi tärkeää, että myös heistä itsestään huolehdittaisiin. Yksi vastaajista toivoikin, että ainakin ohjaajille tarjottaisiin säännöllisesti työnohjausta tai työpsykologikäyntejä, jotta he voisivat käsitellä esimerkiksi ryhmissä nousevia asioita jonkun kanssa. Toiveena oli myös mahdollisuus saada urheilla työajalla esimerkiksi yhden tunnin verran viikossa.

6 POHDINTA

Työhyvinvointi koskettaa kaikkia työssä käyviä, mutta se ei ole käsitteenä täysin yksiselitteinen. Eri ihmisten työhyvinvointi rakentuu myös erilaisista asioista; toiselle on tärkeää, että työ on helppoa ja mukavaa, kun taas toinen kaipaa haasteita. Joku saa energiaa työkavereista, kun taas toinen nauttii enemmän yksin työskentelemisestä. Viime vuosina maailmantilanne on ollut epävakaa, mikä on vaikuttanut omalta osaltaan monen arkeen ja työssä jaksamiseen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena olikin kartoittaa lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin tilaa sekä saada selville työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä.

Seuraavissa kappaleissa kokoan yhteen ryhmähaastattelun sekä verkkokyselyn tulokset, jonka jälkeen esittelen työni tuotoksen eli kehittämisehdotukset. Kehittämisehdotukset ovat syntyneet pääasiassa verkkokyselyn avoimissa vastauksissa esitettyjen toiveiden ja ideoiden pohjalta, joita olen jatkojalostanut itse. Toimenpide-ehdotukset vastaavat siis aidosti lastenkulttuurin ammattilaisten tarpeisiin.

Ryhmähaastattelun tulosten yhteenveto

Tutkimuksen ryhmähaastatteluvaiheessa selvitettiin, millaisia asioita kyselytutkimuksessa kannattaisi kysyä. Organisaatorisista haasteista haastattelussa mainittiin mm. perehdytyksen puute sekä lyhyet, osa-aikaiset ja epävarmat työsuhteet. Työsuhteiden lyhyiden ja epävarmuuden syitä arveltiin olevan alan projektiluontoisuus ja rahoitusten epävarmuus. Työn osa-aikaisuuden koettiin olevan elämäntilanteesta riippuen joko positiivista tai negatiivista. Toisaalta se saattaa osallistujien mukaan olla kuormittavaa, jos työntekijä toivoisi kokoaikatyötä, mutta toisaalta osa työntekijöistä toivoo osa-aikaista työsuhdetta esimerkiksi opiskelujen, muiden töiden tai perhe-elämän vuoksi.

Muita esiin nostettuja haasteita olivat mm. jatkuva kiire, työnohjauksen vähäinen määrä, arvostuksen puute sekä koulutustasoa ja toiveita vastaamaton palkka. Osa koki raskaaksi myös iltaan ja viikonloppuun painottuvat työajat, mikä muun muassa vähensi haastateltavien mukaan yhteistä aikaa perheen kanssa. Erityisesti ohjaajat mainitsivat ryhmähaastattelussa myös ajoittaisen yksinäisyyden, sillä vaikka ohjaustyössä tapaa paljon ihmisiä, ei se kuitenkaan koettu kor-

vaavan kollegoiden säännöllistä tapaamista. Freelancereina haastatteluhetkellä tai aiemmin työuransa aikana työskennelleet haastateltavat mainitsivat haasteita olevan muun muassa monessa eri työpaikassa työskenteleminen samanaikaisesti sekä työterveyspalvelujen puute.

Ryhmähaastattelussa selvitettiin myös lastenkulttuurityön voimavaratekijöitä. Kolme tärkeintä voimavaratekijää olivat kollegoilta saatu vertaistuki, yhdessä tekeminen sekä työn monipuolisuus. Erityisesti yhdessä työskentelyä toivottiin enemmän, sillä sen koettiin olevan hyvää vastapainoa yksintyöskentelylle.

Kyselytutkimuksen tulosten yhteenveto

Kyselytutkimuksen tuloksista nousi esiin paljon positiivisia asioita. Erityisen ilahduttavaa oli se, että jopa 89 % vastaajista kertoi olevansa enimmäkseen tyytyväinen nykyiseen työhönsä ja työ motivoi useimmiten 88 % vastaajista. Työtyytyväisyyteen ja -motivaatioon vaikuttivat varmasti mm. se, että 80 % mielestä työpaikalla oli hyvä ilmapiiri ja 92 % vastaajista koki saavansa vaikuttaa työnsä sisältöihin vähintäänkin melko usein. 91 % kyselyyn vastanneista tunsivat tekevänsä merkityksellistä työtä usein tai melko usein ja 80 % koki saavansa usein tai melko usein apua kollegoiltaan ja esihenkilöltään. Työaikoihinsa pääasiassa tyytyväisiä oli 83 % vastanneista. Avoimissa vastauksissa motivaatiotekijöiksi mainittiin useimmin työn kokeminen merkitykselliseksi (n=25) ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, kuten esimerkiksi työn sisältöihin ja aikatauluihin (n=24). Merkittävimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivatkin vastausten perusteella työilmapiiri, mielenkiintoiset työtehtävät, työn kokeminen merkitykselliseksi ja joustavat työajat. Näyttäisi siis siltä, että toiveet ja todellisuus kohtaavat ainakin niiltä osin. Lisäksi oli kiinnostavaa huomata, että vaikka palkkaa pidettiin selkeästi tärkeänä, ei se kuitenkaan noussut motivaatiotekijöitä kysyttäessä esiin kuin seitsemän kertaa. Yllättävää mielestäni oli myös suurimman osan tyytyväisyys omiin työaikoihinsa, sillä omien kokemusteni mukaan melko moni lastenkulttuurin ammattilaisista työskentelee jonkin verran myös iltaisin ja viikonloppuisin, mikä on koettu välillä kuormittavaksi.

Vaikka vastauksista tuli ilmi paljon positiivista, esiin nousi myös haasteita ja muita epäkohtia. Haasteet olivat pääasiassa samoja kuin jo aiemmin ryhmähaastattelussa mainitut haasteet, mutta myös uusia epäkohtia tuli esiin. Mielestäni hälyttävää oli esimerkiksi se, että noin joka kolmas vastaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi usein tai melko usein, ja jopa 29 % vastaajista oli pohtinut usein tai melko usein vaihtavansa alaa. Eniten työhyvinvointia vähentäväksi

tekijöiksi vastaajat kokivat kyselyhetkellä palkan (53 % vastaajista), jatkuvan kiireen (39 % vastaajista) sekä liian lyhyet työsuhteet (26 % vastaajista). Esimerkiksi 60 % vastaajista koki, ettei hänen nykyinen palkkansa vastaa työn vaatimustasoa. Muita kyselytuloksista esiin tulleita kuormitustekijöitä olivat mm. yksintyöskentely ja työasioiden hoitaminen työajan ulkopuolella, jota jopa puolet joutui tekemään usein tai melko usein. Jopa 71 % vastaajista koki työskentelevänsä yksin usein tai melko usein, mikä voi omalta osaltaan lisätä kuormitusta. Noin puolet vastaajista kertoi joutuvansa hoitamaan työasioita myös varsinaisen työaikansa ulkopuolella ja vain 46 prosentilla oli mahdollisuus saada työnohjausta. Myös perehdytyksessä oli huomattavia puutteita, sillä ainoastaan puolet vastaajista koki saaneensa riittävän perehdytyksen nykyiseen työhönsä.

Huolestuttavaa oli se, että kiusaamista oli kokenut nykyisessä työsuhteessaan jopa 38 % kyselyyn vastanneista. Pääasiassa kiusaamista oli onneksi kuitenkin koettu harvoin, eikä kukaan vastannut joutuvansa kiusatuksi usein. Lisäksi 10 % vastaajista kertoi kokeneensa nykyisessä työssään fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa ja 11 % vastaajista oli kokenut seksuaalista ahdistelua. Vaikka kukaan ei ollut kokenut fyysistä väkivaltaa tai seksuaalista ahdistelua usein, on kuitenkin huolestuttavaa, että molempia esiintyy lastenkulttuurialalla. Kuten jo luvussa 5 todettiinkin, tästä kyselystä ei kuitenkaan selvinnyt, onko väkivaltaa ja ahdistelua koettu esimerkiksi asiakkaiden vai työkavereiden toimesta. Voitaisiin kuitenkin olettaa, että ainakin suurin osa väkivaltatilanteista on esimerkiksi ohjaustilanteita, joissa väkivallan tekijä on ollut lapsi tai nuori. Tätä oletusta tukee se, että useimmin fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokevat kyselyn mukaan useimmin taiteilijana, taidekasvattajana, ohjaajana tai opettajana työskentelevät. Yllättävää kuitenkin oli se, että fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokivat toiseksi eniten johtajat. Oli tekijä kuka tahansa, kenenkään ei tulisi joutua kokemaan työssään minkäänlaista väkivaltaa tai ahdistelua. Mikäli ahdistelu- ja väkivaltatilanteet ovat toistuvia, olisi äärimmäisen tärkeää pyrkiä löytämään keinoja, joilla vastaavia tilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä. Olisi myös tärkeää tarjota työntekijöille mahdollisuus päästä halutessaan käsittelemään näitä tilanteita jälkikäteen esimerkiksi esihenkilön tai työterveyshuollon ammattilaisen kanssa.

Kyselyyn vastanneiden lastenkulttuurin ammattilaisten omia ehdotuksia heidän työhyvinvointinsa parantamiseksi olivat mm. palkkatason nostaminen, yhteisöllisyyden ja yhteistyön lisääminen, alan arvostuksen lisääminen sekä kiireen vähentäminen. Myös työsuhteisiin toivottiin muutosta, sillä lastenkulttuurikentällä lyhyet ja osa-aikaiset työsuhteet ovat melko yleisiä. Muita ehdotuksia työolojen parantamiseksi olivat esimerkiksi työnkuvan ja työn tavoitteiden

selkeyttäminen sekä esihenkilötyön parantaminen. Freelancerit toivoivat, että myös heidän hyvinvointiinsa panostettaisiin esimerkiksi tarjoamalla heillekin työterveyspalveluita.

Toimenpide-ehdotukset

1. Vertaistukea lastenkulttuuriverkostosta – lisää yhteisiä tapaamisia

Jopa 71 % työhyvinvointikyselyyn vastanneista kertoi työskentelevänsä yksin usein tai melko usein ja avoimissa vastauksissa korostettiin vertaistuen tarvetta. Lastenkulttuurin ammattilaisilla on jo olemassa oma aktiivinen verkostonsa, mutta moni kokee, että yhteisiä tapaamisia on liian harvoin. Seminaarien ja muiden virallisempien tapaamisten lisäksi olisi varmasti tarvetta myös tapaamisille, joissa on varattu reilusti aikaa vapaamuotoisemmille keskusteluille sekä yhteiselle ajanvietolle. Keskusteluja voitaisiin kokeilla toteuttaa osittain myös niin, että ihmiset saisivat jakautua keskusteluryhmiin esimerkiksi oman työnkuvansa tai jonkun rajatun aihepiirin mukaan.

Koska Suomen lastenkulttuurikeskusten liitolla on jo olemassa yhteys eri toimijoihin, olisi luonnollista, että liitto toimisi tapaamisten järjestäjänä tai ainakin koordinoijana. Tapaamisia voitaisiin järjestää esimerkiksi alueittain niin, että joko yksi tai kaikki tietyn alueen halukkaat lastenkulttuurikeskukset tai muut lastenkulttuuritoimijat järjestäisivät tapaamisia vuorotellen. Pienempiä tapaamisia voitaisiin järjestää myös alueittain, jolloin ainakin oman alueen lastenkulttuurin ammattilaiset saisivat mahdollisuuden tutustua toisiinsa.

Toisena vaihtoehtona voisivat olla lastenkulttuurikeskusten työntekijöiden vierailut toisiin keskuksiin. Ajatuksena olisi, että kaksi lastenkulttuurikeskusta tai muuta lastenkulttuuritoimijaa sopisivat vierailupäivän, jolloin toisen keskuksen työntekijät voisivat tulla vierailulle toiseen keskuksen. Vierailut antaisivat mahdollisuuden tutustua muiden keskusten toimintaan ja työntekijöihin noin 1–2 päivän ajan. Vierailut voisivat sisältää myös esimerkiksi yhteisten hankkeiden tai projektien suunnittelua, ideoiden vaihtamista ja rentoa ajanviettoa. Vierailuja voisi sopia omatoimisesti, mutta yhtenä vaihtoehtona olisi myös esimerkiksi vuosittain järjestettävä yhteinen vierailupäivä, jolloin puolet keskuksista olisivat isännöintivuorossa ja puolet vierailuvuorossa. Tällekin luonnollinen koordinoija olisi Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto.

2. Intoa ja uusia ideoita työvaihtoista

Kiinnostava idea työvaihtoista nousi esiin työhyvinvointikyselyn vastauksissa. Niiden avulla lastenkulttuurin ammattilaiset voisivat saada uusia ideoita, näkökulmia ja motivaatiota työhönsä sekä kehittää organisaatioidensa toimintatapoja. Eri työpaikkojen väliset työvaihdot voisivat auttaa myös verkostoitumaan ja antaa vertaistukea. Pienimuotoisesti työvaihtoja voisi ainakin taideohjaajien osalta toteuttaa myös oman työpaikan sisällä, mitä varmasti jo joissain lastenkulttuurikeskuksissa tapahtuukin.

Työvaihtoja lastenkulttuurikeskukset voisivat sopia keskenään, mutta tästäkin olisi mahdollisuus tehdä isompi tempaus, johon saisivat osallistua kaikki halukkaat keskuksset. Mikäli moni innostuu työvaihtoaatuksesta, voisi tätäkin mahdollisesti koordinoida Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto tai esimerkiksi yhdessä nimitetty työryhmä, joka koostuu eri lastenkulttuuritoimijoiden työntekijöistä.

3. Työnohjausta ja työpsykologikäyntejä työssä jaksamisen tueksi

Psyykkisen kuormituksen vähentämiseksi olisi tärkeää, että työssä jaksamiseen panostettaisiin työpaikoilla entistä enemmän ja haasteista puhuttaisiin avoimesti. Työntekijöillä olisi hyvä olla mahdollisuus käsitellä jonkun kanssa esimerkiksi työssä vastaan tulevia haastavia tilanteita tai muita heitä kuormittavia asioita ja keksiä niihin ratkaisuja yhdessä. Myös omien työskentelytapojen tarkastelu ja kehittäminen ulkopuolisen kanssa lisäisi todennäköisesti työhyvinvointia ja -motivaatiota. Näihin ratkaisuna voisi olla esimerkiksi työnantajan tarjoama mahdollisuus saada työnohjausta ja/tai työpsykologikäyntejä säännöllisesti. Työnohjaus voitaisiin toteuttaa tarpeen mukaan joko yksilö- tai ryhmämuotoisena ja työpsykologikäynnit yksilökäynteinä.

Toive työnohjauksesta ja työpsykologikäynneistä nousi esiin myös verkkokyselyn avoimissa vastauksissa. Kyselyn mukaan 46 prosentilla kyselyyn vastanneista oli mahdollisuus saada työnohjausta, mutta reilulla puolella vastaajista tätä mahdollisuutta ei ollut tai he eivät tienneet mahdollisuudesta. Työpsykologikäyntien mahdollisuutta kyselyssä ei selvitetty.

4. Palkka-asiat kuntoon

Työhyvinvointikyselystä nousi esiin lastenkulttuurin ammattilaisten tyytymättömyys palkkoihin, sillä ainoastaan 5,2 % vastaajista oli täysin tyytyväinen tämänhetkiseen palkkaansa. Myös avoimissa vastauksissa toivottiin, että palkoista keskusteltaisiin avoimemmin ja palkkoja nostettaisiin, jotta ne vastaisivat koulutusta ja työnkuvaa. Kulttuurialalla on olemassa Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n ja Akavan Erityisalojen antamat vähimmäispalkkasuosituksset, mutta tästä kyselystä ei selvinnyt, noudatetaanko näitä suosituksia jokaisessa organisaatiossa. Palkkasuosituksissa ei myöskään mainittu mitään esimerkiksi yksittäisiä ohjaustunteja tekevien freelancereiden palkasta, joka oman kokemukseni mukaan voi vaihdella melko paljonkin. Olen vuosien varrella huomannut, että myös käytänteet siitä, mikä lasketaan työajaksi ja millaista korvausta maksetaan esimerkiksi ohjauspaikkojen välisiin siirtymiin kuluvalta ajalta, vaihtelee paljon eri organisaatioiden välillä. Avoimemmalla keskustelulla ja yhteisillä käytänteillä voitaisiin varmistaa se, että jokainen lastenkulttuurin ammattilainen saa työstään ansaitsemansa korvauksen, eikä kellekään maksettaisi suosituksia matalampaa palkkaa. Lastenkulttuurikentällä tarvitaan ehdottomasti myös yhteistä keskustelua siitä, kuinka alan palkkakehitys pysyy mukana muilla aloilla tapahtuvassa palkkakehityksessä ja mitä voitaisiin tehdä, jotta palkat saataisiin jatkossa vastaamaan paremmin lastenkulttuurin ammattilaisten koulutustasoa.

Lopuksi

Kyselytutkimuksen vastausten määrä kertoi mielestäni siitä, että tutkimuksen aihe koettiin kiinnostavana. Tämä oli nähtävissä myös avoimista vastauksista, sillä useat olivat kirjoittaneet monen virkkeen mittaisia vastauksia ja niistä tuli ilmi, että vastaajilta löytyisi aidosti halua kehittää alan työhyvinvointia. Kaiken kaikkiaan verkkokyselyn vastauksista voitaisiin päätellä, että lastenkulttuurin parissa tehty työ on motivoivaa ja siihen ollaan pääasiassa tyytyväisiä. Vaikka työ on toisaalta kuormittavaa, se myös innostaa, eikä työtä tehdä pelkästään rahan takia. Olikin erittäin positiivinen yllätys, että jopa 89 % vastaajista oli pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. Vastauksista tuli esiin myös paljon voimavara- ja motivaatiotekijöitä, kuten hyvä työilmapiiri, kollegoilta ja esihenkilöltä saatu apu, sopivat työajat sekä työn kokeminen merkitykselliseksi. Työn kuormitustekijöitä puolestaan ovat muun muassa jatkuva kiire, työsuhteiden epävarmuus ja lyhyys, puutteellinen perehdytys, yksintyöskentelyn runsas, työpaikkakiusaaminen määrä

sekä se, että työasioita joutuu hoitamaan työajan ulkopuolella. Lisäksi moni koki, ettei heidän palkkansa vastaa työn vaatimustasoa. Joten niin kuin varmasti kaikilla aloilla, haasteita ja kehitettävää siis vielä löytyy. Esimerkiksi työntekijöiden asianmukainen perehdytys ja kiusaaminen ovat asioita, johon jokaisella organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa itse. Osa haasteista on kuitenkin sellaisia, joihin ei yksittäinen organisaatio voi välttämättä vaikuttaa, vaan niiden ratkaisemiseksi tarvitaan koko lastenkulttuuriverkoston yhteistyötä. Verkostossa on voimaa, joten hyödynnetään sitä jatkossakin!

Varsinkin tällaisina aikoina, kun maailma on jatkuvassa myllerryksessä ja ihmiset voivat entistä huonommin, kulttuuria ja kulttuurialan ammattilaisia tarvitaan erityisen paljon. Ja kuten Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton taannoisessa kampanjassakin todettiin: "Pomppulinna ei riitä!" eli lapsilla ja nuorilla on yhdenvertainen oikeus osallistua kulttuuritoimintaan ja taiteisiin, eikä niitä voi korvata pomppulinnalla tai kasvomaalauksilla. Siksi onkin erityisen tärkeää, että myös me lastenkulttuurin ammattilaiset itse voimme hyvin. Pidetään siis yhdessä huolta itsestämme ja toisistamme, jotta lapsilla ja nuorilla on jatkossakin mahdollisuus nauttia innostavasta ja laadukkaasta lastenkulttuurista!

Kuinka onnistuin?

Jos aloittaisin opinnäytetyön tekemisen uudelleen nyt, siitä tulisi todennäköisesti ainakin osittain erilainen. Jos saisin muuttaa opinnäytetyöprosessissani jotain, tekisin prosessista tarkemman suunnitelman - ja pysyisin siinä. Kategorisoisin tietoperustan eri tavalla ja hyödyntäisin samoja kategorioita koko työn ajan. Vaikka lastenkulttuurikentällä työskentelystä oli varmasti paljon hyötyä opinnäytetyöprosessissa, prosessin alkuvaiheessa huomasin myös, kuinka vaikeaa alussa oli yrittää tarkastella aihetta objektiivisesti. Toimenpide-ehdotukset jäivät ajanpuutteen vuoksi harmillisen vähäisiksi, jonka lisäksi olisin toivonut pääseväni toteuttamaan jonkin niistä osana opinnäytetyötä. Esimerkiksi työvaihdon tai vierailun järjestäminen olisi voinut olla mahdollista, mikäli työn aikataulu olisi sen sallinut. Lisäksi vaikka mitään muiden tutkimusten tuloksista radikaalisti poikkeavaa ei tekemäni verkkokyselyn tuloksista löytynytäkään, niitä tarkasteltaessa on mielestäni hyvä myös huomioida, että kysely on toteutettu jo keväällä 2020 ja kysely ajoittui juuri korona-ajan alkuun, jolloin ihmisillä oli varmasti sen vuoksi normaalia

kuormittavampi tilanne. Työ ei siis välttämättä täysin kuvaa tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Tämän lisäksi tulee huomioida, etteivät kaikki ammattiryhmät olleet edustettuna kyselyssä täysin tasaisesti, vaan tuottajia oli eniten.

Työni päätavoitteena oli lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnin tilan ja työolojen selvittäminen sekä lastenkulttuurityön kuormitus- ja voimavaratekijöiden löytäminen. Lisäksi tavoitteenani on, että lastenkulttuurikentällä kiinnostuttaisiin tarttumaan työhyvinvoinnin ongelmakohtiin ja kehittämään niihin ratkaisuehdotuksia yhdessä, jotta lastenkulttuurin ammattilaiset jaksaisivat työssään tulevaisuudessa entistä paremmin. Päätavoite toteutui mielestäni hyvin, sillä onnistuin selvittämään vastaukset tutkimuskysymyksiini ja kehittämään toimenpide-ehtotuksia, jotka vastasivat aidosti tarpeeseen. Vielä tässä vaiheessa en kuitenkaan pysty sanomaan, hyödynnetäänkö tutkimukseni tuloksia tai toimenpide-ehtotuksia tulevaisuudessa. Mielestäni onnistuin aihevalinnassa, sillä työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe ja koska lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvointia ei ole aiemmin tutkittu, tuottaa tämä työ uutta tietoa alalle. Lisäksi verkkokyselyn kysymykset oli laadittu tarkkaan tietoperustaa, ryhmähaastattelua sekä omia kokemuksia hyödyntäen, ja kysymykset olivat selkeitä. Yhteenvetona voisin sanoa, että vaikka monta asiaa olisin voinut tehdä toisin, olen kuitenkin melko tyytyväinen lopputulokseen. Tämä oli itselleni tärkeä prosessi, sillä opin tänä aikana paljon.

LÄHTEET

- Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisu. Viitattu 23.4.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Akava 2011. Tehokkuusvaatimukset uhkaavat luovutta työelämässä. Ammattina kulttuuri. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu 1/2011. Viitattu 4.6.2020. https://www.akavanerityisalat.fi/files/4581/Ammattina_kulttuuri.pdf
- Ansio, Heli & Houni, Pia 2013. Taiteilijan työ. Työterveyslaitoksen julkaisu. Viitattu 30.11.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-354-7>
- Ansio, Heli & Houni, Pia & Seppälä, Piia & Turunen, Jarno 2017. Taide vahvistaa työhyvinvointia. ArtsEqual. Toimenpidesuositus. Viitattu 19.4.2020. http://www.artsequal.fi/documents/14230/0/PB_ty%C3%B6hyvinvointi/a4ab1d7f-8e78-4174-893c-fbc6e6dbe728
- Auvinen, Erkki 2016. Hyvinvoiva työyhteisö uskaltaa puhua ongelmistaan. STTK. Blogikirjoitus. Viitattu 16.4.2020. <https://www.sttk.fi/2016/04/11/hyvinvoiva-tyoyhteiso-uskaltaa-puhua-ongelmistaan/>
- Cantell, Hannele 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat. Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylän: PS-kustannus.
- Cupore 2019. Taide, kulttuuri ja hyvinvointi. Cuporen verkkojulkaisuja 53. Viitattu 18.6.2020. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/karkihankeraportti_final.pdf
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact J-Impact Oy.
- Farren, Caela 2007. Help new hires succeed: Beat the statistics. Mastery Works, Inc. Viitattu 8.5.2020. <http://thewynhurstgroup.com/wp-content/uploads/2014/07/Help-NewHires-Succeed.pdf>
- Haaparanta, Heikki 2008. Tietokoneet perusopetuksen opettajan arkipäivässä: Opettajien työhyvinvoinnin, työuupumuksen ja koulun tietostrategioiden vaikutukset teknologia-asenteeseen. Julkaisu 761. Tampereen teknillinen yliopisto.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu (1. painos). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helle, Minna 2004. Etätyö (1. painos). Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Henriksson, Markus & Lönnqvist, Jouko 2017. Työuupumus. Duodecim. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Herala, Kirsi 2011. Edunvalvontaa epätyypillisille erityisosaajille. Ammattina kulttuuri. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu 1/2011. Viitattu 26.5.2020. https://www.akavanerityisalat.fi/files/4581/Ammattina_kulttuuri.pdf

- Hänninen, Salla 2011. Onko pakko aina painaa pitkää päivää? Opinnäytetyö. Humak. Viitattu 7.4.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28822/Hanninen_Salla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Härmä, Mikko 2017. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä. Työterveyslaitos. Viitattu 17.4.2020. <https://www.ttl.fi/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttomyyselakkeita/>
- Ikäläinen, Patrik 2017. Taiteesta tukea työhyvinvointiin. Viitattu 16.4.2020. https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/taiteesta_tukea_tyohyvinvointiin_web.pdf
- Josipov, Susan 2002. Tuottajan työssä jaksaminen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet (1. painos). Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Koskensalmi, Saija & Seppälä, Piia & Hakanen, Jari & Pahkin Krista 2015. Innostava esimies - Inspistä esimiehelle työkirja. Helsinki: Kopio Niini Oy. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/innostava-esimies-tyokirja.pdf>
- Kuusela, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot (1. painos). Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lappalainen, Tiina 2004. Palavien sielujen puheita. Kulttuurityöntekijän arvot ja motivaatio-työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 12.4.2020. <https://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html>
- Murto, Katarina 2018. Luottamus työyhteisön arjessa. Viitattu 8.4.2020. <https://www.sttk.fi/2018/02/12/luottamus-tyoyhteison-arjessa/>
- OAJ. OAJ:n työhyvinvoinnin lukuvuosi 2019–2020. Viitattu 21.4.2020. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/oaj_perehdytysmalli_nettiin.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Lastenkulttuuri. Viitattu 8.5.2020. <https://minedu.fi/lastenkulttuurin-edistaminen>
- Paananen, Kristiina 2016. Innolla päin stressiä. Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -tutkimus. Opinnäytetyö. Seamk. Viitattu 18.9.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110760/Paananen_Kristiina.pdf?sequence=3
- Perttula, Merja 2018. Virkistyspäivät ovat kivoja, mutta hyvä työilmapiiri syntyy työnteon sujuvuudesta. Tehy-lehti 17.8.2018.
- Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 3.4.2020. http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat (1. painos). Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja (1. painos). Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 5.4.2020. http://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Rissanen, Mikko & Kaseva, Elina 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto, toimintapolitiikkayksikkö. Viitattu 6.5.2020. <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33>
- Rovasalo, Aki 2018. Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 14.5.2020. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 14.4.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Sarkkinen, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työpiste-verkkolehti. Viitattu 8.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>
- Savolainen, Hanna-Mari 2014. Työhyvinvoinnin portailla. Specian julkaisusarja 1/2014. Viitattu 12.5.2020. https://specia.fi/wp-content/uploads/2019/03/specia_ty%C3%B6hyvinvoinnin_portailla_lores_140414.pdf
- Setälä, Päivi & Tiainen-Niemistö, Marjo & Vesikansa, Saara 2016. Lastenkulttuurin laatukäsikirja. Lastenkulttuurikeskusten liitto. Viitattu 19.5.2020. <https://www.lastenkulttuuri.fi/wp-content/uploads/2016/01/200x235-Laatuksikirja-netti-pdf.pdf>
- Sinokki, Marjo 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Lääkärilehti 12/2017. Viitattu 13.4.2020. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba#reference-1>
- Sinokki, Marjo & Virtanen, Petri 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanomat Oy.
- Strategia ja työhyvinvointi 2009. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. Valtionkonttori Kaikupalvelut.
- Suomalaisen työn liitto 2017. Kohti parempaa työilmapiiriä – Työterveyslääkärin kriittisen tärkeät neuvot hyvän työilmapiirin luomiseen. Viitattu 10.5.2020. <https://suomalaintyoyo.fi/cases/kohti-parempaa-tyoilmapiiria-tyoterveyslaakarin-kriittisen-tarkeat-neuvot-hyvan-tyoilmapiirin-luomiseen/>
- Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2023. Jäsenverkosto kartalla. Viitattu 14.2.2023. <https://lastenkulttuuri.fi/jasenet/lastenkulttuuritoimijat/>
- Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2020 a. Lastenkulttuurin rahoitus. Viitattu 20.4.2020. <https://www.lastenkulttuuri.fi/liitto/toiminta/>
- Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2020 b. Toiminta. Viitattu 14.4.2020. <https://www.lastenkulttuuri.fi/liitto/toiminta/>
- Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2022. Maamme vaikuttavin lastenkulttuurin asiantuntijaverkosto. Viitattu 5.12.2022. <https://lastenkulttuuri.fi/lastenkulttuuri/lastenkulttuurikeskukset/>

- Suvisuo, Kaarina 2018. Hyvinvoiva henkilöstö näkyy tuloksena viivan alla. Viitattu 20.4.2020. <https://www.yrittajat.fi/hameen-yrittajat/a/blogit/hyvinvoiva-henkilosto-nakyy-tuloksena-viivan-alla>
- Tilastokeskus 2018. Kulttuurityövoima Suomessa 2017. Viitattu 5.6.2020. https://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html
- Työsuojeluhallinto 2020. Yksintyöskentely. Viitattu 11.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>
- Työterveyslaitos 2019. Sairauspoissaolot kunnissa. Kunta-10 tutkimus. Viitattu 2.4.2020. <https://tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>
- Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 2.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työturvallisuuskeskus 2020. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 2.4.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus
- Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 18.6.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1>
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1. Verkkokyselyn saateviesti

Liite 2. Verkkokysely

Hyvä lastenkulttuurin ammattilainen!

Olen kulttuurituottajaopiskelija Humanistisesta ammattikorkeakoulusta Tampereelta ja olen tekemässä opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni tilaaja on Kulttuurikeskus PiiPoo ja tutkimukseni tavoitteena on kartoittaa lastenkulttuurin parissa työskentelevien työhyvinvointia. Opinnäytetyöni osana toteutan kyselytutkimuksen, johon kutsun teidät osallistumaan.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Vastauksista ei voi päätellä henkilöllisyyttäsi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä, joihin voit valita sopivimman vastauksen valmiista vastausvaihtoehdoista. Vastausaikaa on 24.5.2020 asti.

Osallistumaan pääset alla olevasta linkistä:

<https://link.webropolsurveys.com/S/EF51C98B3E364763>

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus-julkaisuarkistossa osoitteessa www.theseus.fi. Vastaan mielelläni myös tutkimusta koskeviin kysymyksiin: noora.parkkonen@humak.fi.

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

opiskelija

Noora Parkkonen

HUMAK



Työhyvinvointikysely lastenkulttuurin ammattilaisille

Hei! Olen Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituottajaopiskelija Noora Parkkonen ja teen opinnäytetyöni lastenkulttuurin ammattilaisten työhyvinvoinnista. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni ja sen tarkoituksena on selvittää lastenkulttuurialalla työskentelevien kokemuksia työhyvinvoinnista. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

Mahtavaa, että vastaat tähän kyselyyn!

1. Olen

- Nainen
- Mies
- Muu / En halua vastata

2. Olen

- 18–27-vuotias
- 28–37-vuotias
- 38–47-vuotias
- 48–57-vuotia
- yli 58-vuotias

3. Olen (valitse sopivin vaihtoehto)

- Taiteilija, taidekasvattaja, ohjaaja tai opettaja
- Tuottaja, koordinaattori tai tuotantoassistentti
- Johtaja
- Muu, mikä?

4. Työskentelen

- Julkisella sektorilla (esim. kunnat, kaupungit)
- Yksityisellä sektorilla (esim. toiminimi, yritys)
- Kolmannella sektorilla (esim. yhdistykset, osuuskunnat, säätiöt)
- Useammalla näistä

5. Työskentelen

(voit valita useamman vaihtoehdon, mikäli työskentelet monessa eri paikassa)

- vakituksessa työsuhteessa
- määräaikaisessa työsuhteessa
- Freelancerina

6. Olen suorittanut jonkin taide-/kulttuurialan tutkinnon ammattikoulussa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa (esim. kulttuurituottaja tai teatteri-ilmaisun ohjaaja)

- Kyllä
- En

7. Minulla on mahdollisuus käyttää työterveyspalveluja

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

8. Minulla on mahdollisuus saada työnohjausta

- kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Minulle merkittävimpiä asioita työhyvinvoinnin kannalta ovat (valitse kolme sopivinta vaihtoehtoa)

- Vakituinen työsuhde
- Joustavat työajat
- Työpaikan sijainti
- Kohtuullinen palkka
- Hyvät työsuhde-edut
- Työpaikan hyvä maine
- Koulutustani vastaava työ
- Työilmapiiri
- Esihenkilön riittävä tuki
- Mielenkiintoiset työtehtävät
- Monipuoliset työtehtävät
- Mahdollisuus kehittää osaamistani
- Tunne siitä, että minua arvostetaan
- Työn kokeminen merkitykselliseksi

10. Oman työhyvinvointini näkökulmasta suurimpia haasteita ovat tällä hetkellä (valitse enintään kolme vaihtoehtoa)

- Elämäntilanteeseeni sopimattomat työajat
- Liian pieni palkka
- Lyhyet työsuhteet
- Työsuhteen epävarmuus
- Työ ei vastaa koulutustani
- Työsuhde-etujen puute
- Työilmapiiri
- Perekötyksen puute
- Työnohjauksen puute
- Liian vähäinen tuki esihenkilöltä
- Jatkuva kiire
- Arvostuksen puute
- Yksipuoliset työtehtävät
- Vähäiset mahdollisuudet kehittää osaamistani
- Fyysisen väkivallan uhka
- Henkisen väkivallan uhka
- Muu, mikä?

11. Tässä kysymyksessä selvitetään lastenkulttuurialan työntekijöiden kokemuksia omasta työstään. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Vastaa väittämiin nykyisen työsi näkökulmasta.

	Usein	Melko usein	Melko harvoin	Harvoin	En koskaan	En osaa sanoa
Olen tyytyväinen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni motivoi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan vaikuttaa työni sisältöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tekeväni merkityksellistä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua esihenkilöltäni ja kollegoiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen yksin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun hoitamaan työasioita varsinaisen työajan ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työpaikallani kiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työssäni fyysistä väkivaltaa (tai sen uhkaa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työssäni seksuaalista ahdistelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut sairauslomalla työuupumuksen vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pohtinut työpaikan vaihtamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pohtinut alan vaihtamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Tässä kysymyksessä selvitetään lastenkulttuurialan työpaikkojen työolosuhteita ja työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Vastaa väittämiin nykyisen työsi näkökulmasta.

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
Minulle on tärkeää, että voin työskennellä ainoastaan yhdessä työpaikassa kerrallaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työhöni riittävän perehdytyksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani vastaa työni vaatimustasoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työaikoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet (esim. mahdollisuus osallistua koulutuksiin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta tekemästani työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani järjestetään riittävästi TYHY-toimintaa (esim. työhyvinvointipajoja tai muita yhteistä ajanviettoa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Minua motivoi työssäni erityisesti (mainitse vähintään kolme asiaa)

**14. Näillä keinoilla palaudun työni aiheuttamasta kuormituksesta
(mainitse vähintään kolme asiaa)**

15. Mielestäni työhyvinvointia voitaisiin lisätä lastenkulttuurialalla seuraavilla keinoilla

16. Muita kommentteja työhyvinvointiin liittyen
