Luovan toiminnan mahdollisuudet työhyvinvoinnin kehittämisessä

Joanna Korpi, Marika Lindroth & Taru Tuulia Tittonen

2023 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Luovan toiminnan mahdollisuudet työhyvinvoinnin kehittämisessä

Joanna Korpi, Marika Lindroth
& Taru Tuulia Tittonen
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2023

Laurea-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)

Joanna Korpi, Marika Lindroth, Taru Tuulia Tittonen

Tiivistelmä

Luovan toiminnan mahdollisuudet työhyvinvoinnin kehittämisessä

Vuosi 2023 Sivumäärä 140

Maailmanlaajuisten kriisien aiheuttamat muutokset haastavat meidän jokaisen jaksamista ja turvallisuuden tunnetta. Mielen hyvinvointipalvelut ja työhyvinvointipalvelut eivät nykyisellään pysty vastaamaan tarpeeseen. Työelämä näyttäytyy vaativana etenkin nuorille ja tarve kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille lisääntyy. Opinnäytetyössä tarkastelimme asiantuntijahaastatteluiden avulla työhyvinvoinnin nykytilaa Suomessa ja luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämisessä. Luovuus on tulevaisuuden työelämätaito. Sitä tarvitaan työpaikkojen ja innovaatioiden kehittämisessä ja tuottamisessa. Luovuus mahdollistaa yhteisöllisyyden ja osallisuuden. Taiteen ja kulttuurin kokeminen, erityisesti itse tekeminen, lisää koettua hyvinvointia ja merkityksellisyyttä. Luovuus on kuitenkin melko hyödyntämätön voimavara työhyvinvointihaasteiden ratkaisemisessa ja aihetta tulisi tutkia enemmän.

Työhyvinvoinnin kehittäminen luovan toiminnan avulla on arvokysymys, joka vaatii rohkeutta kehittäviltä tahoilta. Luovan työhyvinvointitoiminnan kehittämisen, validoinnin ja arvioinnin tulisi olla työyhteisölähtöistä. Vaikuttavaa työhyvinvointitoimintaa tehdään pitkäjänteisesti osana työyhteisön arkea ja johtamisella on tässä merkittävä rooli. Toivomme työstämme olevan apua työhyvinvointipalveluista ja niiden kehittämisestä vastaaville tahoille sekä työntekijöille itselleen. Olemme koostaneet opinnäytetyössämme toimenpide-ehdotuksia luovasta toiminnasta työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kyky luovuuteen on meissä kaikissa. Kyky luoda uutta on edellytys työkulttuurin ja työn kehittämiselle ja työpaikkojen syntymiselle. Muutos on uuden äärellä olemista, se mahdollistaa kehityksen. Luovuus mahdollistaa molemmat.

Asiasanat: luovuus, yhteisöllisyys, resilienssi, kulttuurihyvinvointi, työhyvinvointitoiminta, työyhteisölähtöisyys

Laurea University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services

Abstract

Joanna Korpi, Marika Lindroth, Taru Tuulia Tittonen

The Benefits of Creative Activity for Workplace Well-being

Year 2023 Pages 140

The rapid changes brought on by global crises pose challenges for everyone's well-being and sense of security. Currently available mental health and well-being services are inadequate to meet increasing demand, both in the workplace and society at large. Working life is experienced as increasingly demanding, especially by younger people, and the need for a more holistic understanding of well-being is apparent. In our thesis we study the current state of well-being in the workplace in Finland and explore the potential of creative activity for improving it, through a series of expert interviews. Creativity is the working life skill of the future. It is a fundamental requirement for developing and producing new work - for innovating. Creativity enables inclusion and a sense of community. Experiencing art and culture, especially by participating in its creation, increases one's experience of well-being and meaningfulness. Despite its potential, creativity remains a largely untapped resource for solving workplace well-being challenges and warrants further exploration.

Developing workplace well-being through creative activity is a question of values and requires courage from the parties involved. Developing and using creative methods for improving workplace well-being, as well as validating and evaluating the results, should be work community oriented. Effective action to improve well-being happens as part of everyday workplace routine over the long term, and leadership plays an important role. We hope that our thesis can offer support and guidance to anyone tasked with improving workplace well-being, as well as working people in general. For that purpose, we have compiled suggestions for developing creative activities. The ability to create is within us all, and the ability to create something new is a prerequisite for the development of new working methods and culture and for the creation of new jobs. Change is being on the verge of the new. Change enables growth. Creativity makes both possible.

Keywords: creativity, community spirit, resilience, creative wellbeing, workplace well-being activities, work community orientation

Sisällys

1 Johdanto 7
2 Tarkoitus ja tavoitteet 8
3 Teoreettiset lähtökohdat ja keskeiset käsitteet 9
3.1 Työhyvinvoinnin nykytilanne Suomessa muutosten keskellä 11
3.1.1 Työkykyyn vaikuttavat tekijät ja stressitekijät 13
3.1.2 Työn muutos, työelämän vaativuus ja työssä jaksamisen haasteet 15
3.1.3 Mielenterveyskriisi kuormittaa työelämää ja työntekijöitä 16
3.1.4 Miten suomalaisissa yrityksissä huolehditaan työhyvinvoinnista? 18
3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi 19
3.2.1 Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen työhyvinvoinnissa 23
3.2.2 Työhyvinvoinnin johtamisen ja itsensä johtamisen merkitys työssä 26
3.2.3 Palautumisen merkitys työhyvinvoinnille 28
3.3 Luovuuden ja taiteen rooli työhyvinvointitoiminnassa 30
3.3.1 Luovuuden ulottuvuudet 30
3.3.2 Kulttuurihyvinvointi ja taiteen hyvinvointivaikutukset 32
3.3.3 Vaikuttavan luovan työhyvinvointitoiminnan kehittäminen 35
4 Laadullisen tutkimuksemme menetelmät ja keräämämme aineisto 38
4.1 Tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden esittely 39
4.2 Tutkimusaineiston kerääminen viitenä syvähaastatteluna 41
4.3 Tutkimusaineiston analysointi teemoittelemalla toi esiin tärkeimmät aihepiirit . 44
5 Haastatteluiden tulokset 50
5.1 Kehityspäällikkö Suvi Tella, Työeläkeyhtiö Varma 51
5.1.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet 52
5.1.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut 54
5.1.3 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi 54
5.1.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla 55
5.2 Tutkimuspäällikkö Anu Järvensivu, Työterveyslaitos 56
5.2.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet 56
5.2.2 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi 58
5.2.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen 59
5.2.4 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus 60
5.3 Kulttuurihyvinvoinnin tutkija ja kirjailija Pia Houni 61
5.3.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet 61
5.3.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut 62
5.3.3 Luovuuden mahdollisuudet, luovuuden ja kulttuurihyvinvoinnin yhteys 63
5.3.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla 64

5.3.5 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus ... 65
5.4 Myyntijohtaja Johanna Rosengren, Auntie ... 66
5.4.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet ... 66
5.4.2 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi ... 68
5.4.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla ... 68
5.4.4 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus ... 69
5.5 Henkilöstöpalvelualan asiantuntija, henkilöstöpalvelualan yritys ... 70
5.5.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet ... 70
5.5.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut ... 72
5.5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla ... 74
6 Tutkimuksemme eettisyys ja luotettavuus ... 76
6.1 Eettiset näkökohdat ... 77
6.2 Luotettavuuskysymykset ... 78
7 Teorian ja tuloksien yhteenveto ... 79
7.1 Työelämän muutos ja kehittämisen tarve ... 80
7.1.1 Työelämän vaativuus lisää työhyvinvointiriskejä ... 85
7.1.2 Koronapandemian ja etätyön vaikutukset työelämään ... 90
7.2 Työn merkityksellisyyden kokeminen ja työssä jaksaminen ... 92
7.2.1 Mielen hyvinvoinnin haasteet ja mielen hyvinvoinnin tukeminen ... 95
7.2.2 Kehollisuuden ja liikunnan merkitys hyvinvoinnille ... 99
7.3 Sosiaalisuuden merkitys ... 101
7.3.1 Työyhteisölähtöinen kehittäminen ja yhteisöllisyyden tukeminen ... 104
7.3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen ... 107
7.4 Työhyvinvoinnin tukeminen luovan toiminnan avulla ... 111
8 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset ... 117
8.1 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys työhyvinvointihaasteiden keskellä ... 119
8.2 Tulevaisuuden luovuuden mahdollisuudet ... 120
8.3 Luovat toimenpide-ehdotukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi ... 123
9 Pohdinta opinnäytetyöprosessista ... 125
Lähteet ... 128
Kuviot ... 137
Liitteet ... 138

1 Johdanto

Kuvittele ja luo tulevaisuus. Hengitä syvään ja mieti, millaista toivoisit työelämän olevan tulevaisuudessa. Miten ihmiset voivat tässä tulevaisuudessa? Kenen puoleen käännyt, jos työyhteisösi ei voi hyvin tai oma hyvinvointisi on koetuksella? Mikä tekee tulevaisuudessa työstäsi merkityksellistä? Millainen on villein ja hyvinvoivin työelämän tulevaisuus, mitä pystyt kuvittelemaan? Jos tämä tulevaisuus olisi maalaus, mitä värejä käyttäisit?

Työn luonne on 2020-luvun alkuvuosien aikana muuttunut nopeasti. Yksi isoimmista työelämän muutoksista nähtiin koronapandemian myötä yleistyneenä etätyönä ja paluuta entiseen ei enää ole. Muutokset ovat olleet nopeita ja suuria. Työntekijöiden yhteys työyhteisöön ja toisiin työyhteisön jäseniin on murroksessa. Yhteyden pitämisen tavat kehittyvät yhä moninaisemmiksi ja lisääntynyt etätyö haastaa monen työn tekemisen. Joudumme oppimaan uusia taitoja ja tapoja olla vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Samaan aikaan joudumme yhä itsenäisemmin johtamaan omaa työtämme ja itseämme.

Työelämää ravistelevat muutokset ravistelevat koko maailmaa. Ne pakottavat meidät varautumaan äkillisesti rajoittaviin tai uhkaaviin tilanteisiin. Moni työpaikka kamppailee osaavan ja työkykyisen henkilöstön löytämiseksi ja pitämiseksi. Työikäisen väestön määrä vähenee ja työntekijä kamppailee oman jaksamisensa kanssa. Pandemian ja sitä seuranneiden suurien muutosten, Venäjän hyökkäyssodan, inflaation ja sähkökriisin sekä mielenterveyskriisin myötä perusarvojamme: turvallisuutta, loukkaamattomuutta, terveyttä ja hyvinvointia on koeteltu. Osaamisemme ja kyvykkyytemme sopeutua muutoksiin on haastettu. Muutokset haastavat olemassa olevia vaihtoehtoja ja tarve työhyvinvoinnille sekä sen kehittämiselle korostuu.

Tutkimuksissa taiteen ja kulttuurin kokeminen sekä itse tekeminen lisäävät koettua hyvinvointia, elämänlaatua ja onnellisuutta. Kulttuurilla, taiteella ja luovuudella on erityinen rooli merkityksellisen elämän, yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen mahdollistajana. Luovuus mahdollistaa uusien ideoiden sekä innovaatioiden syntymisen. Kyky luoda uutta on edellytyksenä uusien työpaikkojen syntymiselle sekä työkulttuurin ja työn kehittämiselle erityisesti muutoksien keskellä.

Luovuus tarjoaa mahdollisuuksia ratkaista nykyhetken ja tulevaisuuden hyvinvointihaasteita. Taide ja luovat menetelmät mahdollistavat palautumista sekä lisäävät työn tehokkuutta ja tehokkuuden myötä työn tuottavuutta. Luovien menetelmien ja osallistavan taidetoiminnan avulla työntekijä pääsee purkamaan ja jakamaan tunteitaan sekä mieltään painavia asioita. Luovuus tarjoaa keinoja irrottautua arjesta. Uupunut mieli ei kykene luovuuteen, eikä uupunut henkilöstö jaksa työssään.

Luovuuden mahdollisuuksia kehittää työhyvinvointia on tutkittu toistaiseksi melko vähän. Tutkimme tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin nykytilaa ja haasteita sekä luovuuden mahdollisuuksia haasteiden ratkaisemiseksi. Olimme kiinnostuneita tarkastelemaan miten työhyvinvointia ja sen johtamista voisi kehittää luovuuden avulla, millainen on luovien työhyvinvointipalveluiden nykytilanne sekä millainen luova työhyvinvointitoiminta on vaikuttavaa. Tutkimuksessamme näemme luovuuden jokaisessa olevana ja jokaiselle kuuluvana voimavarana.

2 Tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksenamme oli tutkia työhyvinvoinnin nykytilaa Suomessa sekä luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämisessä laadullisen tutkimuksen menetelmin. Pyrkimyksenämme oli selvittää ilmiöitä, niiden laajuuksia sekä merkitystä 2020-luvun alun Suomessa. Tutkimuksen tarkastelun kohteena oli tuore ajanjakso useamman kriisin keskellä sekä tulevaisuuteen suuntaava kehittämisen kartoitus luovuuden mahdollisuuksista työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuksen aineisto muodostuu viidestä tekemästämme asiantuntijahaastattelusta. Aineiston avulla perehdyimme valtakunnallisella tasolla työhyvinvointiin liittyviin ajankohtaisiin teemoihin, pohdimme laaja-alaisesti luovuuden tuomia mahdollisuuksia työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi sekä pohdimme työhyvinvointitoiminnan kehittämiseen kytkeytyvää työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta.

Tutkimuskysymyksinä työssämme oli selvittää:

1) Millainen on työhyvinvoinnin nykytila suomalaisissa organisaatioissa?

2) Millaisia mahdollisuuksia luovuudella on ratkaista työhyvinvoinnin haasteita?

Halusimme näiden lähtökohtien avulla päätyä pohtimaan:

3) Miten työhyvinvointitoimintaa voisi kehittää luovuuden avulla?

4) Millainen luova työhyvinvointitoiminta on vaikuttavaa?

Tutkimuksemme pohjalla oli yli kolmen vuoden ajan tapahtunut jokaisen opinnäytetyöryhmämme jäsenen perehtyminen työhyvinvointia, kulttuuria, luovuutta ja henkistä hyvinvointia koskevaan tutkimukseen, kirjallisuuteen, uutisointiin sekä asiakastyön kautta tapahtuvaan ilmiöiden havainnointiin käytännön kokemuksien kautta. Halusimme saada parempaa käsitystä siitä, millaisia työhyvinvointipalveluita on tarjolla, millaisille palveluille on juuri nyt kysyntää, millaisia palveluita ehkä tarjonnasta puuttuu sekä mitä tulisi erityisesti huomioida työhyvinvointitoimintaa kehittäessä.

Oletuksenamme oli, että työhyvinvoinnissa korostuu samankaltaiset ilmiöt, mitä työelämässä on samanaikaisesti nähty: hyvinvointi polarisoituu. Työelämän nopeasti muuttuessa vaativammaksi yhä useampi väsyy, uupuu ja masentuu, menettäen työkykynsä ja päätyen sairaseläkkeelle. Samaan aikaan toiset pärjäävät yhä paremmin oppien uusia keinoja selviytyä muutosten keskellä. Teknologiset ratkaisut, etätyön määrän nopea kasvu sekä muutokset työympäristössä, työkulttuurissa, johtamisessa, työssä ja sosiaalisuudessa ovat yhtä aikaa sekä uhka että mahdollisuus eri ihmisille. Mikä sopii toiselle, ei sovi kaikille. Yksi asia, mistä olemme kaikki hyvin tietoisia, on työpahoinvoinnin kustannukset. Ne ovat merkittäviä sekä yhteiskunnalle että yrityksille, puhumattakaan inhimillisestä kärsimyksestä.

Tutkimuspainotteisessa työssämme oli mukana kehittämisnäkökulma. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa ja haasteita useamman kriisin keskellä sekä löytää keinoja kehittää työhyvinvointia luovuuden avulla. Olimme kiinnostuneita pohtimaan, millaisia mahdollisuuksia luovuudella olisi työhyvinvointitoimintaa kehitettäessä, minkälainen luova työhyvinvointitoiminta on vaikuttavaa sekä onko luovalle toiminnalle tarvetta työpaikoilla. Olemme koostaneet lopuksi toimenpide-ehdotuksia mahdollisuuksista työhyvinvoinnin kehittämiseksi luovuuden avulla (katso luku 8.3), jota yritykset, työyhteisöt ja työntekijät voisivat hyödyntää.

Ketä työhyvinvointi tai työpahoinvointi koskettaa? Millaisesta ilmiöstä on kyse juuri nyt, suurten muutosten keskellä? Onko luovuudella merkitystä työhyvinvoinnille? Voisiko luovuudella olla jotain erityistä arvoa työhyvinvointia kehitettäessä? Miten erityisesti luovuuden avulla voisi tehdä vaikuttavaa työhyvinvointitoimintaa?

3 Teoreettiset lähtökohdat ja keskeiset käsitteet

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on hyvä tehdä ero esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin sekä työhyvinvoinnin välille. Mistä oikeastaan puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista? Myös luovuuden ja taiteen käsitteet ovat monimerkityksisiä. Tässä opinnäytetyössä keskitymme työhyvinvoinnin nykyhetkeen ja haasteisiin, kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen erityisesti kulttuurihyvinvoinnin, luovuuden ja taiteen hyvää tekeviin vaikutuksien kautta.

Keskeisiä lähteitä tässä opinnäytetyössä ovat olleet kotimaiset asiantuntijatahot, kuten Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Kansaneläkelaitos (Kela) ja Työterveyslaitos (TTL), Sitran megatrendit (2021–2023), Työterveyslaitoksen “Miten Suomi voi?” -tutkimus (Kaltiainen & Hakanen 2023) sekä Maailman terveysjärjestö WHO:n What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? -raportti

(2021) yhdessä kulttuurihyvinvoinnin valtakunnallinen yhteysverkoston Taikusydämen sekä alan hankkeiden ja asiantuntijakirjallisuuden kanssa.

Terveys on fyysisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin tila, voimavara, jonka myötä useat hyvinvoinnin osatekijät sekä hyvä elämä voivat ylipäätään toteutua. Terveys on välttämätöntä sosiaaliselle ja taloudelliselle kehitykselle. (THL 2022a). Mielenterveys puolestaan on ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn perusta (THL 2023). Tässä työssä käsittelemme terveyttä enemmän hyvinvoinnin näkökulmasta. Myös mielenterveyden osalta painotuksemme on mielen hyvinvoinnin, ei niinkään terveyden puolella.

Hyvinvoinnin osatekijät jaotellaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022a) mukaan yleensä terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin. Koetun hyvinvoinnin sijaan voidaan puhua myös elämänlaadusta. Käsitteenä hyvinvoinnilla viitataan yksilöllliseen hyvinvointiin ja yhteisötason hyvinvointiin. Yhteisötasolla hyvinvoinnin alueiksi luetaan esimerkiksi elinolot, työllisyys ja työolot. Yksilöllisen hyvinvoinnin alueiksi katsotaan kuuluvaksi sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma. Sosiaalisella pääomalla kuvataan ihmisten tai ryhmien sosiaalisia suhteita sekä niissä muodostuvaa luottamusta, vastavuoroisuutta ja sosiaalista tukea.

Mielen hyvinvointi eli positiivinen mielenterveys (THL 2022b) on olennainen osa terveyttä ja hyvinvointia. Se on tärkeä voimavara yksilön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn kannalta ja siten vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Positiivisen mielenterveyden ja mielen hyvinvoinnin käsitteitä on useita. Kaikissa niissä korostetaan yksilön henkisiä voimavaroja, esimerkiksi kykyä kohdata vastoinkäymisiä, ja vaikuttamismahdollisuuksia omaan elämään. Käsitteet korostavat myös toiveikkuutta ja elämänhallinnan kokemusta, merkityksellisten sosiaalisten suhteiden olemassaoloa sekä myönteistä käsitystä itsestä ja omista kehittymisen mahdollisuuksista.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sen kasvaessa työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvaa ja vastaavasti sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä voidaan mainita hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (STM 2022a.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö ja koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Työhyvinvointia tulee tutkia kokonaisvaltaisesti, sillä jos jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa on puutteita, se heijastuu usein toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 9–12.)

Työkyky pohjaa fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä toimintakykyyn. Siihen vaikuttavat esimerkiksi sosiaalinen toimintakyky, osaaminen ja työtä koskevat arvot, asenteet sekä motivaatio. Lisäksi työkykyyn vaikuttavat työolot, työyhteisö ja työn johtaminen. (Tuomi ym. 1997; TTL 2023a.) Työkyky on voimavarojen ja työn vaatimusten välistä tasapainoa ja yhteensopivuutta sekä työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta, työkyvyttömyys on työkyvyn merkittävää alenemista (TTL 2023b).

Luovuus liittyy yksilötasolla mielen joustavuuteen sekä sopeutumiskykyyn. Yhteisö- ja organisaatiotasolla luovuus liitetään erilaisuuden sietokykyyn ja hyvään kommunikaatioon sekä kilpailukykyyn ja kehitykseen. Luovuutta on myös kykyä nähdä toisin, yhdistellä asioita uudella tavalla sekä ideoida vapaasti. (Tuisku 2012, 28.)

Kulttuurihyvinvointi on ihmisen yksilöllinen tai yhteisöllinen kokemus kulttuurin, taiteen ja luovan toiminnan hyvinvointia lisäävästä vaikutuksesta tai yhteydestä siihen. Ilmiönä kulttuurihyvinvointi on hyvinvointiin liittyviä merkityksiä ja vaikutuksia, joita kulttuuri ja taide kantavat tai välittävät. Kulttuurihyvinvoinnin ytimessä on ihmisen oma merkityksellinen toiminta taiteen ja kulttuurin parissa. Jokainen ihminen on kulttuurin kokija ja toimija, jolla on kulttuurisia tarpeita ja oikeuksia. Näiden tarpeiden ja oikeuksien täyttyminen sekä toteutuminen on kulttuurihyvinvointia. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019.)

3.1 Työhyvinvoinnin nykytilanne Suomessa muutosten keskellä

Tässä työssä olemme keskittyneet erityisesti 2020-luvun alun työhyvinvoinnin tilaan ja haasteisiin koronapandemian, Venäjän hyökkäyssodan, sähkö-, talous- ja ilmastokriisin keskellä. Usea samanaikaisesti tapahtuva kriisi yhdessä kriisien aikaansaamien muutoksien keskellä on ymmärrettävästi lisännyt moninaisia paineita työelämälle sekä ihmisten hyvinvoinnille. Muutoksien keskellä olevaan työelämään vaikuttavat esimerkiksi työympäristön, työkulttuurin, johtamisen, sosiaalisuuden ja työn muutokset sekä työssä jaksamisen ja mielen hyvinvoinnin haasteet. Maailman muutokset vaikuttavat työelämän muutoksiin ja haasteisiin. (Blomgren & Perhoniemi 2022; Kaltiainen ja Hakanen 2023; Dufva & Rekola 2023; Airila & Schaupp 2020; Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Muutokset ja haasteet lisäävät riskiä työuupumukseen sekä työkyvyttömyyteen (TTL 2023b). Nämä kaikki yhdessä lisäävät kasvavaa tarvetta monipuolisen työhyvinvoinnin kehittämiselle.

Sitran vuoden 2023 megatrendeistä (Dufva & Rekola) yksi työelämän muutokseen sekä työhyvinvointiin heijastuva trendi on hyvinvoinnin haasteiden kasvu. Mahdollisiin työhyvinvoinnin tulevaisuuksiin vaikuttavat hyvinvoinnin haasteiden kasvamisen osalta erityisesti kolme tekijää: 1) nykyhetken työntö, missä meneillään olevat muutosprosessit koettelevat kestävyyttä, 2) menneisyyden paino, missä painolastin muodostavat kestämättömät ajattelumallit ja

yksilökeskeisyys sekä 3) tulevaisuuden imu, missä unelmissa ja tavoitteena on kokonaisvaltainen hyvinvointi. Nykyhetki ja menneisyys vaikuttavat mahdollisiin tulevaisuuksiin ja työelämän muutokseen monitahoisesti. Megatrendien valossa haasteet hyvinvoinnin suhteen kasvavat tulevaisuudessa.

Työelämä muuttuu jatkuvasti. Digitalisoituminen muuttaa työn tekemisen muotoja, työaikaa, työpaikkaa ja työnteon tapoja sekä edistää etä- ja hybrideityön mahdollisuuksia. Maahanmuutto moninaistaa työpaikkoja kielellisesti ja kulttuurisesti. Ilmastonmuutos vaatii yrityksiltä uusia energiaratkaisuja ja ilmastoystävällisen strategian. (TTL 2023c.) Työelämän muutoksen ja maailmanlaajuisten kriisien aiheuttamien haasteiden keskellä paremmin voivan työelämän kehittämisen merkitys kasvaa. Kasvava määrä eri tekijöitä kuormittaa psyykkistä ja fyysistä jaksamista samanaikaisesti. Työelämän kuormittavuus on kasvanut, työn ja yksityiselämän yhdistäminen koetaan haastavampana. Maailmanlaajuisista uhkista ilmastonmuutos, koronapandemia ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan ovat aiheuttaneet väestössä kuormittuneisuutta ja ahdistuneisuutta. (Blomgren & Perhoniemi 2022.) Yli puolet suomalaisista työssä käyvistä kokee maailman tapahtumien heikentäneen turvallisuuden tunnettaan viimeisen vuoden aikana (Kaltiainen ja Hakanen 2023).

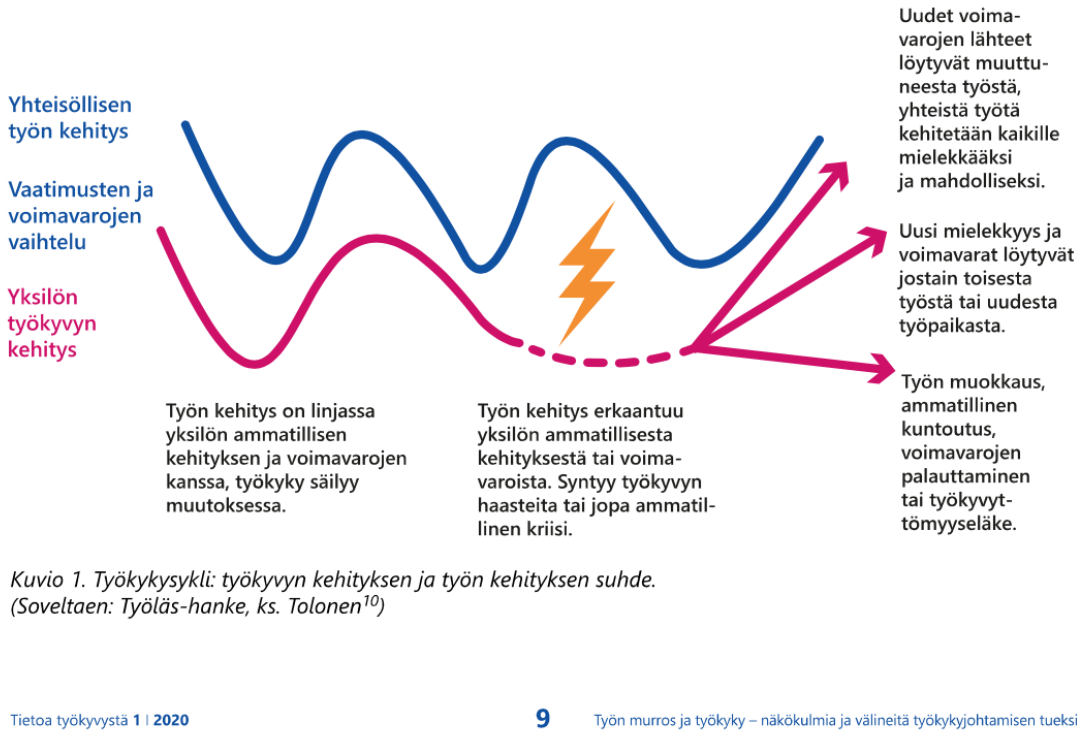
Tutkimuksessa havaittiin, että vuonna 2022 koettu turvallisuuden tunteen heikentyminen oli lievässä yhteydessä myös loppuvuonna koettuun suurempaan epävarmuuden tunteeseen työssä sekä suurempaan työuupumusoireiluun ja matalampaan työkykyyn. Saman vuoden lopussa yli neljännes koki työuupumusoireita. (Kaltiainen & Hakanen 2023.) Maailman terveysjärjestö (WHO) arvioi vuonna 2022, että koronaepidemian ensimmäinen vuosi lisäsi masennus- ja ahdistuneisuusoireilua maailmanlaajuisesti jopa neljänneksellä.

Turvallisuuden tunteen heikentyminen oli myös yhteydessä suurempaan yksinäisyyteen, vähäisempään tulevaisuuden uskoon ja suurempaan masennusoireiluun. Molempiin suuntiin vaikuttavat yhteydet ovat myös mahdollisia: esimerkiksi vähäisempi tulevaisuuden usko oli yhteydessä suurempaan turvallisuuden tunteen heikentymiseen. (Kaltiainen ja Hakanen 2023.)

Ihmisellä on luontainen halu kokea turvallisuuden tunnetta. Se on yksi ihmisen perustarpeista. Turvattomuuden tunteen kokeminen sekä epävarmuus työn jatkumisesta ovat isoja kuormitustekijöitä työssä jaksamiselle. Epävarmuus töiden jatkumisesta vaikuttaa työntekijään psyykkisinä sekä fyysisinä oireina ja heikentyneenä sitoutumisena. Organisaatiotasolla se vaikuttaa ilmapiiriin heikentäen sitä merkittävästi. (Virolainen 2012, 30–47.)

3.1.1 Työkykyyn vaikuttavat tekijät ja stressitekijät

Työkyky on kykyä tehdä työtä tai suoriutua työssään. Se voidaan ajatella voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena, joka vaihtelee työn kehityksen myötä ja työuran aikana. Sen vaihteluun ovat yhteydessä monet yksilöön, työhön ja työoloihin sekä työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät. Esimerkiksi osaaminen on voimavara, joka tukee työkykyä. Alentunut työkyky on uhka työkyvyttömyydelle. Työkyvyttömyyden uhka tarkoittaa yksilön merkittävää todennäköisyyttä jäädä noin viiden vuoden kuluessa osittaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle, mikäli mitään kuntouttavia toimenpiteitä ei tehdä (katso kuvio 1). Työkyvyn kehittäminen edellyttää yhteistyötä, sillä työkyvyn haasteet eivät ole vain yksilön ratkaistavissa. (Airila & Schaupp 2020.)



Kuvio 1: Työkykysykli (Airila & Schaupp 2020)

Yksilön työkyky vaihtelee työn vaatimusten ja voimavarojen vaihdellessa sekä suhteessa työn yhteisölliseen kehitykseen. Työkyky säilyy hyvänä, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa ja, kun yksilö kokee työn muutokset oman ammatillisen kehityksensä näkökulmasta mielekkäinä. Keskeisiä työkykyä tukevia voimavaroja ovat työn mielekkyys, hyvä johtaminen, esihenkilöltä tai työkavereilta saatava tuki, työstä saatu palaute sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet. Työn pitää olla tekijälleen sopivasti haastavaa, mutta työn

vaatimukset voivat myös kuormittaa. Tallaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työmäärä, kiire tai työn fyysiset vaatimukset. (Airila & Schaupp 2020.)

Virolainen jaottelee työpahoinvoinnin osa-alueiksi työstressin, työuupumuksen, epävarmuuden työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuuden, ristiriidat työpaikalla, työpaikkakiusaamisen sekä univaikeudet. Stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön reaktioita tällaisiin tekijöihin. Työstressi osoittaa ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Hyödyllinen, ihmistä tavoitteita lähemmäksi vievä stressi saa ponnistelemaan niiden saavuttamiseksi, kun taas haitallisessa stressissä työn koetut vaatimukset ylittävät kyvyn selviytyä niistä tai hallita niitä. Stressin kokeminen on yksilöllistä. (Virolainen 2012, 30–47.)

Haitallisella stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvoinnille. Se aiheuttaa haittaa yksilön terveydelle, paljon välillisiä ja välittömiä kuluja sekä vähentää työn tehokkuutta. Jos stressi jatkuu pitkään, se voi johtaa työuupumukseen, joka on työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. (Virolainen 2012, 31–35.) Työuupumus on oireyhtymä, mikä aiheutuu pitkittyneestä työstressistä ja sitä ilmentävät krooninen väsymys, kognitiiviset häiriöt, tunteiden hallinnan häiriöt sekä kyynisyyden lisääntyminen työtä kohtaan (Schaufeli ym. 2020). Pitkälle edennyt ja hoitamaton työuupumus voi johtaa jopa työkyvyttömyyteen (Kaltiainen ja Hakanen 2023).

Miten Suomi voi? –hankkeessa tutkittiin, miten työhyvinvointi on kehittynyt koronapandemian aikana. Tutkimushankkeessa loppuvuonna 2022 kerätystä aineistosta havaittiin, että työhyvinvoinnissa on tapahtunut edelleen lievää laskua. Työn imu ja työkyky ovat laskeneet lievästi kahden viimeisen vuoden aikana ja työuupumuksesta aiheutuva oireilu on lievästi yleisempää. Erityisesti asenteet työtä kohtaan muuttuivat kielteisemmiksi ja häiriöt muistin, tarkkaavaisuuden ja keskittyneisyyden osalta kasvoivat. Samaan aikaan kyynisyys työtä kohtaan sekä kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet.

Työn luonne on muuttunut viimeisinä vuosikymmeninä yhä enemmän suorittavasta työstä asiantuntijatyöksi (Tilastokeskus 2023). Kaikista noin 2,3 miljoonasta (2 265 000) palkansaajasta Tilastokeskuksen (2023) mukaan erityisasiantuntijan ja asiantuntijan ammattinimikkeellä työskenteleviä oli vuonna 2022 yli 750 000 työntekijää (751 174) eli noin 30 % palkansaajista. Ammattien laatu on muuttunut osaamispainotteisemmaksi ja osa-aikatyö, yksinyrittäjyys sekä samanaikainen useamman työn tekeminen ovat jonkin verran yleistyneet. Lisäksi työsuhteiden pituudet saman työnantajan palveluksessa ovat lyhentyneet. (Alasoini ym. 2020.) Työn tekemisen pirstaloituminen ja monimuotoistuminen on vaikea havaita tilastoista ja voidaan olettaa, että paljon pienimuotoisia työtehtäviä jää myös tilastoimatta.

Sitran megatrendit vuonna 2023 (Dufva & Rekola) ennustavat myös mielenterveysongelmien lisääntymistä, terveyteen liittyvien ajattelumallien muutosta sekä hyvinvointikäsityksen laajenemista. Jatkuva osaamisen kehittäminen korostuu samalla, kun etä- ja hybrideityö muuttaa työmarkkinoita. Työolobarometrin (TEM 2022) ennakkotulosten mukaan vuoden 2021 syksyllä jopa viidennes palkansaajista teki etätyötä päivittäin. 73 prosenttia koki pystyvänsä keskittymään etätyössä paremmin kuin toimistolla, 81 prosenttia arvioi etätyön olevan tuotteliasta.

3.1.2 Työn muutos, työelämän vaativuus ja työssä jaksamisen haasteet

Työelämän ja työn muutos näkyy myös työn vaativuuden lisääntymisenä, osaamispainotteisuuden ja asiantuntiatyön kasvaessa, mikä puolestaan heijastuu työssä jaksamisen haasteisiin. (TEM 2022; Tilastokeskus 2023). Ammattirakenne on muuttunut osaamispainotteisemmaksi ja muutoksen voi olettaa jatkuvan saman suuntaisena 2020-luvulla, mutta sitä voi hidastaa koulutustason nousun pysähtyminen (Alasoini ym. 2020). Vaikutukset näkyvät työpaikoilla henkilöstön sitoutumattomuutena, sairaspoissaoloina sekä työkyvyttömyytenä (Vanhanen 2018).

Työperäisen stressin on havaittu olevan yksi isoimmista sairauspoissaolojen syistä (Virolainen 2012, 31). Yleistynyt sairaana työskentely puolestaan kasvattaa työkyvyttömyysriskejä (Kaltiainen & Hakanen 2023). Myös työtahdin kiristyminen, kiire, ylityöt ja työaika vaikuttavat työhyvinvointiin ja aikapaineisiin (Virolainen 2012, 54–61).

Työn muutos ravistelee koko työelämää. Työn sisällöt, työtavat, töiden organisointi ja johtaminen ovat muutoksessa. Maailma monimutkaistuu samalla, kun ilmiöt ja ihmiset ovat koko ajan tiiviimmin yhteyksissä toisiinsa. Megatrendeistä digitalisaatio ja työn verkostomaisuus vaikuttavat kaikilla toimialoilla ja lähes jokaisessa työssä. Eroja ilmenee eri alojen ja organisaatioiden kehityksen etenemisessä ja siinä, miten trendit muuttavat töiden sisältöjä ja töiden tekemisen tapoja. Monissa organisaatioissa tavoitellaan yhteiskehityksen ja yhdessä ohjautuvuuden keinoin nopeita ja uusia ratkaisuja. (Airila & Schaupp 2020.)

Muutos heijastuu työkykyyn ja työkyvyn edistämisen keinoihin. Työntekijältä odotetaan uusia valmiuksia ja kykyä uuden oppimiseen. Esimerkiksi muuttuvat työtehtävät ja ammatit, teknologian kehitys ja talouden heilahtelut tuovat haasteita osaamiselle ja kestävän työuran rakentamiselle. Samalla työn merkitys monimuotoistuu. On tärkeä tunnistaa muuttuvan työn työkykyä kannattelevat seikat ja yrittää torjua negatiivisia seurauksia. (Airila & Schaupp 2020.)

Suomea koskettaviin erilaisiin rakenteellisiin ongelmien ratkaisemista on vaikeuttanut talouskasvun hitaus. Talouskasvuun vaikuttaa väestömäärän väheneminen, jonka on ennakoitu alkavan 2030-luvun alussa. (Alasoini ym. 2020.) Talouskasvuun vaikuttavat tekijät heijastuvat työelämään samanaikaisesti tapahtuvan ilmastonmuutoksen kanssa (IPCC 2021; THL 2022c).

Työhyvinvoinnin ja taloudellisten vaikutusten suhteen tulisi huomioida, että puutteellisen työhyvinvoinnin kustannukset vuositasolla yrityksille ja yhteiskunnalle ovat arviolta noin 25 miljardia euroa (Vanhanen 2018). Sairauspoissaoloista johtuva menetetyn työpanoksen kustannus on arviolta 3,4 mrd. € vuodessa ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuva työpanoksen menetys oli vuonna 2012 noin 8 mrd. € (STM 2014).

3.1.3 Mielenterveyskriisi kuormittaa työelämää ja työntekijöitä

Työbarometrin (TEM 2022) mukaan vuonna 2021 palkansaajista työtään henkisesti raskaana piti 64 prosenttia, ylemmistä toimihenkilöistä 72 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 67 prosenttia. Työuupumusta ja haitallista stressiä kokevat eniten 35–44-vuotiaat, toimihenkilöt sekä julkisella sektorilla työskentelevät. Yli 80 prosenttia palkansaajista koki työkykynsä olevan kuormituksesta huolimatta hyvä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Sotatilanteen ja sen myötä entisestään kasvavan julkisen velan vaikutuksia suomalaisten kuormittuneisuuteen ja mielenterveysperusteisiin sairauspoissaoloihin voidaan arvioida vasta viiveellä. Pitkään jatkuvat, toistaan peräkkäin seuraavat maailmanlaajuiset kriisit ja näistä johtuva julkinen velkaantuminen näyttää kuitenkin uhkaavan jo entuudestaan riittämättömiä julkista sosiaali- ja terveydenhuollon resursseja. (Blomgren & Perhoniemi 2022.)

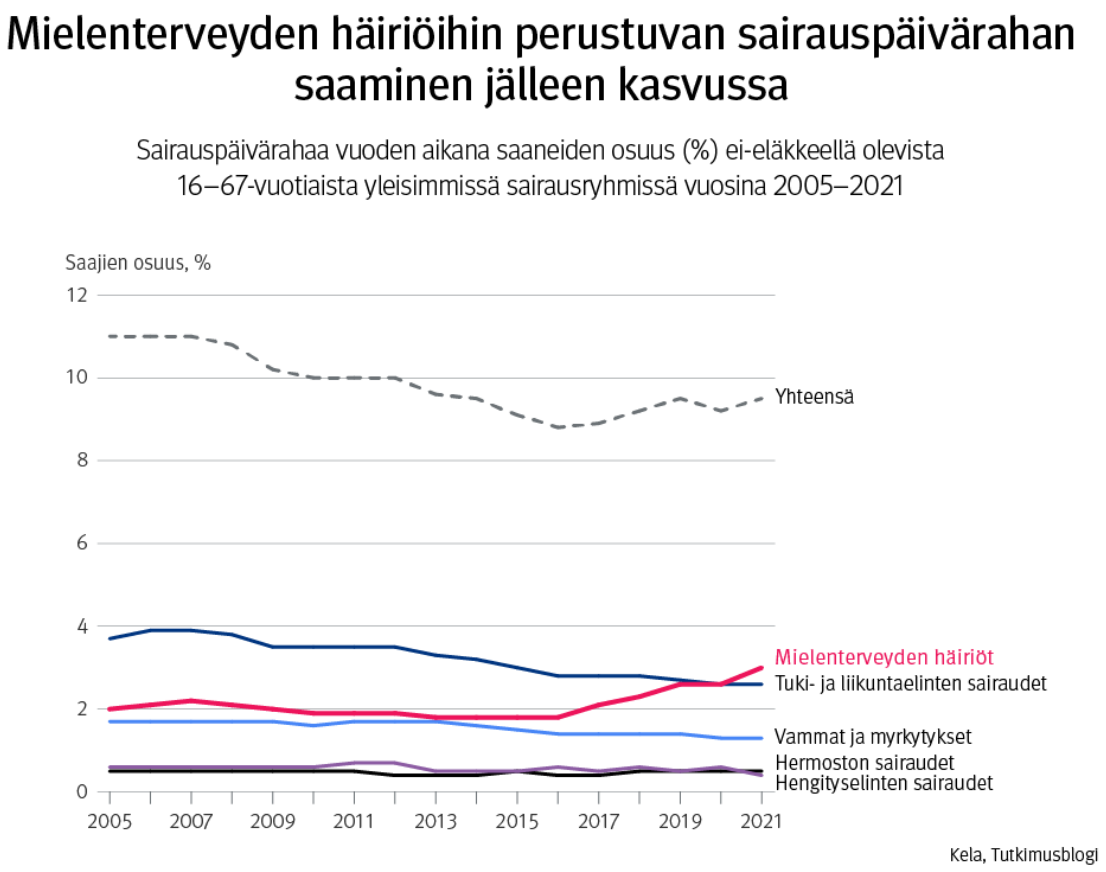
Sairauspoissaolojen, alentuneen työkyvyn kokemuksien sekä työkyvyttömyyden tasossa ei ole 2000-luvulla selkeää muutosta havaittavissa, mutta huolestuttava ilmiö on nuorten ja nuorten keski-ikäisten, erityisesti naisten, keskuudessa yleistyneet alentuneen työkyvyn kokemukset ja pitkät sairauspoissaolojaksot. Huomattavin muutos oli nähtävissä nuorimpien ja vanhimpien ikäluokkien välisten erojen kaventumisessa. Nuorilla alentuneen työkyvyn kokemukset ja työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen ovat yleistyneet, mutta iäkkäimpien työikäisten keskuudessa puolestaan vähentyneet. Nuorten ja nuorten keski-ikäisten keskuudessa alentuneen työkyvyn kokemukset ovat yleistyneet, mitä voidaan pitää huolestuttavana. Lisäksi nuorten naisten pitkien sairauspoissaolojaksojen määrä on kasvanut. (Alasoini ym. 2020.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -hankkeessa havaittiin, että työhyvinvoinnin kehittymisen erkaantuminen eri koulutustasoilla lisää eriarvoistumista. Alemman ja keskitason koulutuksen omaavilla työntekijöillä työkyky oli laskenut lievästi ja saman koulutustason omaavilla työuupumusoireilu oli kasvanut lievästi ja noin joka kolmas koki työuupumusoireita. Työhyvinvointi oli heikentynyt erityisesti alemman koulutustaustan työntekijöillä. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Nuorten aikuisten suorituspaineet ovat lisääntyneet. Mielenterveyden häiriöihin liittyvän stigman väheneminen on vaikuttanut siihen, että häiriöiden hoitoon hakeudutaan aktiivisemmin ja lisäksi mielenterveyden häiriöiden tunnistamis- ja diagnosointikäytännöt ovat muuttuneet.

(Blomgren & Perhoniemi 2022.) Maailman terveysjärjestön WHO:n (2022) mukaan koronapandemia vaikutti pahiten nuorten sekä naisten mielenterveysteen, korostaen nuorten suhteettoman suurta itsemurhariskiä ja riskiä itsensä vahingoittamiselle.

Mielenterveysperusteiset sairauspäivärahapäivät ovat kasvussa (katso kuvio 2). Kehityskulut eri sukupuolilla ovat pitkälti samankaltaisia koko väestöön verrattuna, mutta tasot ja muutoksen jyrkkyys vaihtelevat. Erityisesti 16–34-vuotiaiden ja 35–49-vuotiaiden naisten ahdistuneisuushäiriöperusteiset sairauspäivärahapäivät ovat yleistyneet jyrkästi. Nuorille naisille maksettujen ahdistuneisuushäiriöihin perustuvien päivärahapäivien määrä on lähes viisinkertaistunut vuodesta 2005 (Blomgren & Perhoniemi 2022). Laskelma perustuu sekä Kelan sairauspäivärahan maksutietoihin että Tilastokeskuksen tietoihin ei-eläkkeellä olevasta väestöstä.



Kuvio 2: Mielenterveysperustaiset sairauspäivärahat ovat kasvussa (Kela 2022)

Vuonna 2021 sairauspäivärahaa sai 9,5 prosenttia ei-eläkkeellä olevista työikäisistä eli noin 305 000 henkilöä. Yleisimmin mielenterveysperustaisia sairauspäivärahakausia aiheuttavat ahdistuneisuus, masennus tai muun mielialahäiriö, mihin luetaan myös työuupumus (Blomgren & Perhoniemi 2022). Sairauspoissaoloihin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi sairaana töissä oleminen ja organisaatioilmapiirin vaikutus (Virolainen 2012, 65–80).

Koronapandemian yksi suurin mielenterveyttä haastava tekijä oli sosiaalinen eristäytyminen. Esimerkiksi työn tekemisen rajoittaminen, läheisiltä saatavan tuen mahdollisuuksien rajoittaminen sekä rajoitetut mahdollisuudet olla osallisena yhteisöissään lisäsivät kuormitusta ja stressiä. Yksinäisyys ja pelko tartunnasta, kärsimyksestä, omasta tai läheisen kuolemasta sekä menetyksestä johtuva suru ja taloudelliset huolet ovat mainittu ahdistukseen ja masennukseen johtaneen stressin aiheuttajina. (WHO 2022.)

Kun ihmiset eivät kyenneet koronapandemian aikana kohtaamaan toisiaan kasvokkain, moni haki tukea verkosta. Tämä kertoi kiireellisestä tarpeesta mahdollistaa luotettavien, vaikuttavien ja helppokäyttöisten digitaalisten keinojen saatavuus. Kuitenkin digitaalisten interventioiden kehittäminen ja käyttöönotto on edelleen suuri haaste esimerkiksi resursseiltaan rajoittuneissa maissa ja ympäristöissä. (WHO 2022.)

Sitran artikkelissa (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021) työn tulevaisuutta tarkastellaan megatrendien kokonaiskuvan kautta. Siinä yhdistyvät ilmastonmuutoksen aiheuttama aikapaine ekologiselle uudistumiselle, verkostomaisen vallan voimistuminen, talouden uudistuminen, teknologian sulautuminen kaikkeen sekä väestörakenteen muutos. Vuoden 2023 megatrendeissä (Dufva & Rekola 2023) hyvinvoinnin haasteiden nähdään kasvavan: väestö ikääntyy, monimuotoistuu ja keskittyy kasvukeskuksiin ja samaan aikaan työelämän ja toimeentulon epävarmuus sekä ekologinen kriisi ja koronapandemia voimistavat mielenterveyden haasteita.

3.1.4 Miten suomalaisissa yrityksissä huolehditaan työhyvinvoinnista?

Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, terveydestään ja työkyvystään sekä noudattaa työpaikalla sovittuja käytäntöjä, työnantajan määräyksiä ja ohjeita. Erilaisiin työssä jaksamisen ja työkykyä uhkaaviin haasteisiin pyritään vastaamaan työpaikoilla erilaisten työterveys- ja työhyvinvointipalveluiden avulla. Työkykyyn liittyvissä asioissa työntekijällä on oikeus saada apua työnantajalta, esihenkilöltä ja työterveyshuollolta. (TTL 2023b.) Työterveyshuoltoa tulee tarjota kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta (Työsuojelu.fi 2022).

Työterveyshuollon järjestää ja kustantaa työnantaja ja sen tarkoituksena on edistää terveellistä työympäristöä ja turvallisia työoloja sekä tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan (Työsuojelu.fi 2022). Yrityksen työterveyshuoltopalvelut voidaan hankkia terveyskeskuksen työterveyshuollosta, työterveysyhdistyksestä tai lääkärikeskuksen työterveyshuollosta (Suomi.fi 2023).

Työterveyshuollosta on säädetty Työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Laissa on säädetty työnantajan järjestettäväksi työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden

työhyvinvointitoimintaa, jolla esimerkiksi edistetään työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Lisäksi laissa määritellään toiminta työkykyä ylläpitäväksi ja toteutettavaksi yhteistyössä. Toiminta kohdistuu työhön, työoloihin ja työntekijöihin ja se on luonteeltaan suunnitelmallista ja tavoitteellista. Työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

Työkyvyn tukeminen pohjaa työpaikalla sovittuihin käytäntöihin. Työkykyä tuetaan ensisijaisesti työpaikalla tehtävien sisäisten toimenpiteiden kautta ja painopisteen tulee olla ennaltaehkäisemisessä. Työnantaja vastaa työpaikan työkykyä tukevan toiminnan sopimisesta yhdessä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Sovitut toimintatavat kirjataan työpaikan työkyvyn tuen malliin. Siinä kuvataan työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi, työhön paluun tukemiseksi ja sairauspoissaolojen hallitsemiseksi. Työkyvyn tuen malliin kirjataan esimerkiksi varhainen välittäminen ja puheeksi ottaminen työkykyasioissa, sairauspoissaolokäytännöt, kuntoutukseen ohjaamisen käytännöt, hoitoonohjauskäytännöt sekä toimintaohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. (TTL 2023b.)

Työterveyspalveluiden lisäksi myös työturvallisuustoiminnalla vaikutetaan työpaikkojen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Työturvallisuuden johtaminen on tavoitteellista ja suunnitelmallista työturvallisuuden toteuttamista ja se vaatii jatkuvaa kehittämistä. Työturvallisuus perustuu riskiarvioinnille, tapaturmien torjunnalle ja ennakoinnille sekä oppimiselle ja yhteistyölle. Työturvallisuustoiminnan tavoitteena on turvallinen, terveellinen ja tuottava työpaikka sekä työntekijöiden työhyvinvointi. Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet osallistuvat yhdessä työnantajan kanssa työkykyyn liittyvien toimintakäytäntöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen. He osallistuvat tarvittaessa työntekijän pyynnöstä myös yksittäisen työntekijän työtilanteen selvittelyyn ja työkyvyn tukemiseen. (TTL 2023b.)

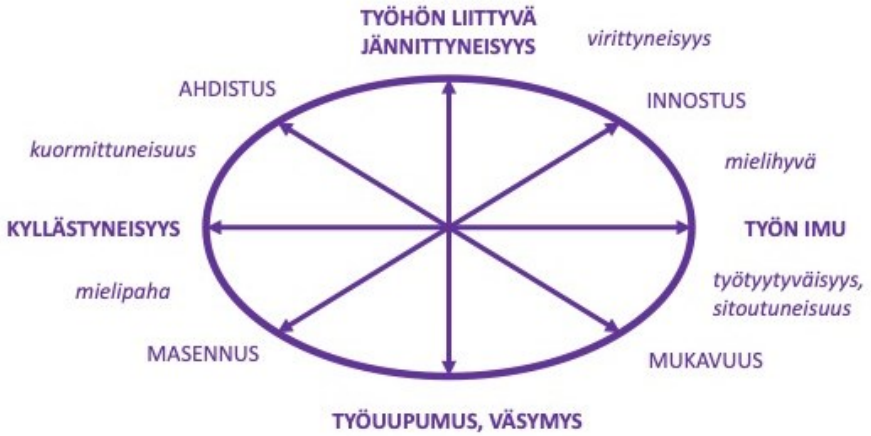
3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Käsittelemme tutkimuksessamme työhyvinvoinnin ilmiöitä lähtökohtaisesti työssä jaksamiseen vaikuttavien teemojen kautta, painottaen mielen hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja johtamisen roolia. Aiheen laajuuden vuoksi olemme rajanneet tutkimuksen ulkopuolelle työterveyden ja työsuojelun toimet, niitä kuitenkaan osana työhyvinvointia unohtamatta. Henkilöstön työhyvinvointi on työntekijöiden, työnantajan sekä koko yhteiskunnan etu, joten työnantajat ovat alkaneet kiinnittämään siihen yhä enemmän huomiota. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki näistä osa-alueista liittyvät ja vaikuttavat keskenään toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia tulee tutkia yksittäisten osa-alueiden tarkastelun sijaan kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 9–12.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot. Lisäksi työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. Psyykkinen työhyvinvointi koostuu työn stressaavuudesta, työpaineista ja työilmapiiristä ja nousee esille etenkin asiantuntijatehtävissä. Psyykkisellä hyvinvoinnilla saattaa olla tärkeä merkitys sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja työssä viihtymisessä. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi, psyykkinen työhyvinvointi lisääntyy. Psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö, työntekijä, saa ilmaista tunteitaan, kertoa tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteitään työpaikalla. (Virolainen 2012, 17–26.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin toteutuessa ihmisellä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kanssa. Työpaikalla on mahdollista keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden väliset suhteet ovat toimivat ja kollegoita on helppo lähestyä. Henkinen työhyvinvointi on oma osa-alueensa sekä psyykkiseen hyvinvointiin liitetty tekijä. Henkisyys työpaikalla näkyy esimerkiksi siinä, miten työkaverit kohtaavat toisensa tai miten asiakkaita kohdellaan. Siihen liittyy merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja siitä nauttiminen. Työllä on merkitystä itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun myötä. (Virolainen 2012, 17–26.)

Koettu työhyvinvointi on subjektiivinen, ihmisen omakohtainen kokemus yksilötasolla tarkasteluna. Peter Warr (1990) puhuu “Affektiivisesta työhyvinvoinnin mallista”, jossa subjektiivinen hyvinvointi on jaoteltavissa erilaisiin tunnekokemuksiin, joista kolmea Warr kutsuu avainkokemuksiksi: 1) mielipaha - mielihyvä 2) ahdistus - tyytyväisyys 3) masennus – innostus. Mitä enemmän työntekijä kokee työssään tunteita, kuten mielihyvää, tyytyväisyyttä ja innostusta, sitä parempi hänen työhyvinvointinsa on. Työhyvinvointi heijastuu yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti ollen merkittävä osa ihmisen elämää. (Virolainen 2012, 14.



Kuvio 3: Affektiivinen työhyvinvoinnin malli (mukaillen Warr 1990)

1950-luvulla työnteon keskeisimmät motiivit ovat olleet toimeentulo ja raha. Nykyajan työnteossa arvostetaan viihtymistä, uusia haasteita sekä mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta. Työhyvinvointi ei ole vain pahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista. Kiinnostus työhyvinvointia lisääviin ilmiöihin, kuten työn imuun, työssä voimaantumiseen sekä työn iloon, on kasvanut. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osatekijöinä ovat työn vaativuus suhteessa työn hallintaan ja osaamiseen. Tähän sisältyvät työn vaatimusten ja hallinnan sopusuhde, työtehtävät, flow ja työn imu. Kun työkokemus kasvaa, työntekijän osaaminen lisääntyy ja aiemmin vaativiksi koetut työtehtävät voivatkin tuntua myöhemmin vaatimattomilta. Kun yksilön kyvyt kasvavat, olisi suositeltavaa, että samassa suhteessa muuttuisi myös tehtävien haasteellisuus. Työtehtävissä olennainen merkitys on sillä, kuinka mielekkääksi työntekijä ne itse kokee. Työn mielekkääksi kokeminen lisää subjektiivista työtyytyväisyyden tunnetta ja vähentää erilaisten stressitekijöiden vaikutusta. (Virolainen 2012, 9, 84–89.)

Flow on psykologi Mihály Csíkszentmihályin luoma käsite ja kuvaa yksilön syventymistä itse tehtävään. Flow-tilassa ulkopuoliset tekijät eivät pyöri yksilön mielessä, vaan yksilö on keskittynyt itse tehtävästä suoriutumiseen ja sen tuomaan nautintoon. Havainnot osoittavat, että ihminen kokee flow:n tunnetta enemmän työssään kuin vapaa-aikanaan. Flow-tunteen kokeminen on mahdollista, kun työtehtävien haasteellisuus on sopusoinnussa yksilön kykyjen kanssa. Flow:n tunnetta edistäviä keinoja työpaikalla ovat oppimismahdollisuuksien lisääminen, toimintavapaus työssä, työn rytmittäminen, työkierto sekä projektityöskentely. (Virolainen 2012, 85–88.)

Työn imun käsite voidaan määritellä työstä nauttimisena, työintona ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. Työn imun ilmiön tekee myönteiseksi etenkin se, että sillä oletetaan olevan enimmäkseen myönteisiä vaikutuksia työntekijään sekä organisaation hyvinvointiin ja toimintaan. Positiivisessa yhteydessä työn imuun ovat erilaiset voimavaratekijät, kuten työn hallinta, vaikutusmahdollisuudet, esihenkilön tuki ja hyvä sosiaalinen ilmapiiri. Vastaavasti negatiivisessa yhteydessä työn imuun ovat kuormitustekijät, kuten työn määrällinen kuormittavuus ja fyysinen työympäristön kuormittavuus. Työn imun tiedetään vaikuttavan positiivisesti työkykyyn. Työn imu on työssä koettu positiivinen tunne- ja motivaatiotila, mille ominaista on tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Schaufeli ym. 2019.) Työn imu on liitetty työhön sitoutumiseen ja kiinnittymiseen sekä organisaatioon sitoutumiseen, missä sitoutuminen nähdään tunneperäisenä ilmiönä. Työn imu on kuitenkin pysyvämpi olotila, joka ei kohdistu tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Virolainen 2012, 90–91.)

Työkykyyn vaikuttavat terveys, toimintakyky, ammattitaito, motivaatio, asenteet ja arvot (TTL 2023c). Me haluamme elämällämme olevan merkitystä ja, että sillä on arvoa ja tarkoitus, että elämä tuntuisi elämisen arvoiselta. Nykyaikainen idealistinen maailmanselitys näkee ihmisen vapaana valitsemaan merkityksen lähteensä ja kulkemaan omaa ainutkertaista, itse valittuihin arvoihin perustuvaa, polkuaan. Tästä seuraa usein vapauden tunteen sijaan

tyhjyyden tunne. Työskentelemme aiempia sukupolvia tehokkaammin ja älykkäämmin, mutta osaamme yhä huonommin selittää ponnisteluidemme määrää tai tarkoitusta. (Martela 2020, 4–5.)

Itse tietoisesti valitun elämän eläminen tarvitsee selvää käsitystä suunnasta, mihin halutaan edetä. Se mahdollistuu ydinarvojen kautta. Ydinarvojen avulla voi myös luovia elämässä vastaan tulevien haasteiden läpi. Arvojen löytäminen vaatii aikaa omien valintojen kriittiseen pohtimiseen ja pinnan alla mahdollisesti vaanivien olemassaolon epäilysten kohtaamiseen. Kestävämmän merkityksellisyyden kokeminen vaatii kohtaamaan elämän mahdollisen merkityksettömyyden. Merkityksellisyys rakentuu yhteisen ihmisyytemme varaan. Voimme taustatekijöistämme riippumatta mahdollistaa merkityksellisemmän elämään. (Martela 2020, 7.) Itselle tärkeänä koettu työ tukee terveyttä ja työkykyä sekä hyvinvointia tarjoamalla merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyttä erityisesti epävarmoina aikoina (Kaltiainen & Hakanen 2023).

Resilienssillä tarkoitetaan vaikeuksista takaisin ponnahtamisen kykyä. Termiä on käytetty suomeksi kuvaamaan muun muassa joustavuutta, pärjäävyyttä, lannistumattomuutta, sopeutumis-, selviytymis-, muutos-, toipumis- ja palautumiskykyisyyttä, kestävyyttä, sinnikkyyttä, murtumisen vastustuskykyä ja kriisikestävyyttä. (Poijula 2018, 16.) Resilienssi on kykyä päästä eteenpäin vaikeuksien kanssa, niiden jälkeen tai niistä huolimatta. Vaikeudet kuuluvat elämään, ja resilienssi on kykyä kohdata vaikeuksia joustavasti sekä selviytyä niistä. (Lipponen 2020, 18.) Termillä tarkoitetaan myönteisestä pärjäämistä vastoinkäymisistä huolimatta (Joutsenniemi & Lipponen 2015).

Resilienssi on ilmiönä tavallinen, mutta siihen liittyy mittaamisen haasteita, koska sitä ei välttämättä ole havaittavissa ennen merkittäviä vastoinkäymisiä. (Joutsenniemi & Lipponen 2015.) Yksilöiden resilienssi ilmenee haastavissa elämäntapahtumissa tai –vaiheissa, jotka aiheuttavat voimakasta stressiä ja vaativat sopeutumaan. Organisaatioiden resilienssi liittyy etenkin muutoksista ja kriiseistä selviytymiseen, kun taas yhteisöjen resilienssi on tärkeää etenkin turvallisuusnäkökulmasta. (Poijula 2018, 16–17.) Resilienssi on moniulotteinen ja muuttuva prosessi yksilön ja hänen ympäristönsä välillä. Se lisääntyy vaikeuksia kohtaamalla, oppimalla kokemuksista selviytymisen monimuotoisuutta. Vastakohtana resilienssille voidaan pitää avuttomuutta, lamaantumista ja luovuttamista. Vaikka nämä kokemukset ovat luontainen osa vaikeudesta seurannutta prosessia ja niille täytyy olla tilaa ja ymmärrystä, pitkäkestoisina ne vaikeuttavat selviytymistä. (Lipponen 2020, 9–10.)

Resilienssi on moniulotteinen muuttuva prosessi, joka pohjaa yksilön, läheisten ihmisten ja ympäristön voimavaroihin. Se on näiden tekijöiden vuorovaikutusta ja sitä, miten nämä kolme muuttujaa ovat tarjolla ja miten niitä käytetään. Kun mikä tahansa näistä voimavaroista otetaan käyttöön, se liikauttaa seuraavaakin muuttujaa, ja näin resilienssi voimistuu. Omien ja toisten ihmisten voimavarojen hyödyntäminen vahvistaa resilienssiä. (Lipponen 2020, 23–25.)

Resilienssin avaintekijöitä ovat esimerkiksi selviytyminen, henkilökohtainen toimijuus, tarkoituksen tunne, työ, leikki ja tunteiden säätely. Vahvan resilienssin omaava yksilö kiinnittää huomiota myönteisiin asioihin sekä yhdistää tunneälykkyyttä ja sosiaalisia taitoja kokonaisuuden näkemiseen. (Poijula 2018, 123–129.)

Yhteisöt ja ryhmät tarvitsevat resilienssiä selvitäkseen haasteista ja muutoksista matkalla kohti tavoitetta. Työyhteisö tarvitsee sitä tavoitteista ja vastoinkäymisistä selviämiseen sekä niistä oppimiseen. Yksilöiden resilienssi ei yksistään riitä ratkaisemaan ryhmän kohtaamia haasteita, vaan voidakseen hyvin ja menestyäkseen ryhmä joutuu löytämään yhteisiä selviämiskeinoja. (Lipponen 2020, 217.) Organisaatio vaikuttaa siihen, miten työntekijän henkilökohtainen resilienssi ja kyvykkyys ilmenevät työyhteisössä. Jos vuorovaikutus on organisaatiossa rajattua, eikä ihmissuhteiden merkitystä työn tekemiselle tunnisteta, ei resilienssi pääse kehittymään ryhmätasolla. (Lipponen 2020, 271.) Tutkimuksista voi päätellä, että toistavien arkisten myönteisten kohtaamisten luominen on tuottava investointi yritykseen. Työntekijöiden välinen vapaamuotoinen juttelu, hassuttelu ja leikki rakentavat kestävää tiimiä. (Lipponen 2020, 286.)

3.2.1 Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen työhyvinvoinnissa

Yhteisöön kuulumisen tarve on yksi ihmisen perustarpeista ja yksi merkittävimpiä työhyvinvointiin ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Ihmiset kaipaavat lisäksi kokemusta siitä, että heitä arvostetaan ja että heidät hyväksytään omana itsenään. Ulkopuolisuuden kokemukset työpaikalla puolestaan aiheuttavat pahoinvointia työssä. Yhteenkuulumisen tunteen synnyttää pitkäkestoisempi yhteisön keskinäinen verkosto, jonka jäseniin ollaan riittävän usein vuorovaikutuksessa. Työpaikan verkostoihin osalliseksi pääsemisellä on oleellinen merkitys urakehityksessä. (TTL 2023d.) Olemme yhteiskunta, sananakin se kertoo meille, että se on meille kaikille yhteinen, tarvitsemme siis toisiamme. Se on inhimillistä. Vaikeat ajat tarvitsevat vahvoja ihmissuhteita sen kannatteluun (Lipponen 2020, 281–282).

Organisaation inhimillinen pääoma muodostuu työntekijöiden tietoista, taidosta, kyvyistä sekä osaamisesta. Mitä enemmän inhimillistä pääomaa yrityksessä on, sitä todennäköisemmin yrityksessä pystytään ymmärtämään erilaisten ideoiden ja innovaatioiden merkitystä ja hyödyntämään niitä synnyttämään niitä omassa toiminnassaan. (Tilastokeskus 2007.) Inhimillisen pääoman merkitys rakentuu sosiaalisesta pääomasta (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015).

Sosiaalinen pääoma on yksi lähivuosien sosiologisista avainkäsitteistä. Se voidaan ajatella yksilön tai yhteisön resurssina. Yksilön sosiaalinen pääoma on voimavara, joka tehostaa hänen asemaansa yksilöiden keskinäisessä kilpailussa. Sosiaalisessa pääomassa kyse on sosiaalisista suhteista, joiden avulla työntekijä voi hyödyntää sekä taloudellista, että inhimillistä pääomaansa. Yhteisön resurssina sosiaalinen pääoma muodostuu verkostoista, sosiaalisista normeista ja luottamuksesta. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa on, sitä paremmat edellytykset

yksilöillä ja yhteisöillä on edistää omia tavoitteitaan. (Melin 2010.) Työyhteisön sosiaalisen pääoman ja johtamisen lisäksi työhyvinvointipääoman ajatellaan sisältävän organisaatiopääoman, osaamispääoman sekä psykologisen pääoman, mistä jälkimmäinen ilmenee itseluottamuksena, sitkeytenä, optimismina ja toiveikkuutena. (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015.)

Työpaikan hyvät ihmissuhteet ovat merkittävä elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin vahvistaja. Heikosti toimivat ihmissuhteet taas heikentävät elämänhallintaa, mikä näkyy psykosomaattisten oireiden ja työuupumuksen lisääntymisenä. (Virolainen 2012, 196.) Sosiaalisiin verkostoihin liittyvien tekijöiden merkityksestä työuran pituuden ennustajana tehdyssä tutkimuksessa näkyy, että tietyt sosiaaliseen verkostoon liittyvät tekijät ennustavat työuran pituutta. Näistä tekijöistä sosiaalisten suhteiden vähäinen määrä ja vähäiseksi koettu sosiaalinen tuki ovat yhteydessä suurempaan riskiin poistua ennenaikaisesti työkyvyttömyyden vuoksi työelämästä. Tämä yhteys on selvä etenkin mielenterveyssyistä johtuvassa työkyvyttömyydessä. (Aalto, Kauppi, Kivimäki, & Oksanen 2019, 32.)

Myönteisten ihmissuhteiden ja keskinäisen välittämisen sijaan organisaatioita lähestytään usein liiketalouden ja strategian kannalta. Organisaatiotutkijat kuitenkin väittävät, että työyhteisö elää ihmissuhteissa, organisaatio on olemassa niiden kautta ja sen selviäminen on niistä kiinni. Tutkijat määrittelevät, että työpaikan ihmissuhteet ovat organisaation verisuonet, jotka terveinä ja hyvin virtaavina mahdollistavat organisaation menestyvän toiminnan. Organisaation tulisi ylläpitää jatkuvasti yhteisön vahvaa sosiaalista verkostoa, jossa tietoisesti havainnoidaan asioita ja ollaan valmiita mukautumaan niihin ja oppimaan niistä. Vahva sosiaalinen verkosto luo pohjaa kriiseihin valmistautumiseen ja niihin vastaamiseen. Myös arjen työelämän toistuvia hyviä kohtaamisia, joissa syntyy myönteisiä tunteita, tulisi ylläpitää jatkuvasti. (Lipponen 2020, 277–278, 283–285.)

Psykologinen turvallisuus vaikuttaa laajemmin työyhteisön toimintaan ja työryhmien menestymiseen. Turvallisessa ilmapiirissä ei tarvitse peitellä virheitä, eikä tarvitse pelätä joutuvansa vähätellyksi tai naurunalaiseksi. Turvallinen ilmapiiri ilmenee kannustuksessa työntekijöitä kohtaan, jotta työntekijät tuovat esiin ideoita ja mielipiteitä. Psykologisen turvallisuuden käsitteellä tarkoitetaan ilmapiiriä, jossa on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä. Se vaikuttaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuteen kokea olevansa hyväksytty ja arvostettu omana itsenään. Yksilöllisyyden arvostaminen työyhteisössä johtaa siihen, ettei työntekijän tarvitse käyttää resurssejaan jonkin ominaisuutensa peittelemiseen. Tällä on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin sekä käytettävissä oleviin voimavaroihin. (TTL 2021.)

Tutkimukset osoittavat, että korkealaatuiset ihmissuhteet lisäävät yhteisössä psykologista turvallisuutta ja luottamusta. Nämä tekijät kasvattavat yhteistyötä ja mahdollistavat oppimista. Tukea antava hyvä ihmissuhde ja vuorovaikutus mahdollistavat toiminnan työyhteisössä

haastavissakin tilanteissa. Korkealaatuinen vuorovaikutussuhde kestää sekä kielteisiä, että myönteisiä tunteita. (Lipponen 2020, 281–282.)

Myötätunto, luontainen kyky ja opittu taito, on eräs ihmisen keskeisimmistä tarpeista. Myötätunto ohjaa ihmisiä sosiaalisissa tilanteissa ja on evoluution näkökulmasta erillinen, vahva voima. Myötätunnon keskeiset suunnat ovat myötätunnon antaminen itselle tai muille, sen vastaanottaminen sekä myötätuntoisen käytöksen näkeminen. Myötätuntotaitoja työyhteisössä voi harjoitella olemalla kuulolla omille ja muiden tunteille, tunnelmille ja tarpeille. Sen harjoittamiselle on ihmisille positiivisia vaikutuksia: myötätunto lisää terveyttä, toimintakykyä ja kognitiivista kyvykkyyttä. Myötätunto voi ulottua työyhteisöissä sen kaikille tasoille. Rakenteellisella tasolla se voidaan nähdä esimerkiksi palautekanavina tai itseohjautuvuutta tukevina organisaatiorakenteina. Yhteisötasolla sitä voidaan tarkastella havainnoimalla työskentelyn ilmapiiriä tai työtapoja. (Kallio & Spännäri 2020, 197–202.)

Empatia on usein edellytys myötätuntoiselle toiminnalle sekä sen leviämiselle ja aidolle yhteyden kokemiselle. Empatiataidot ovat kokoelma ajattelutaidoista, tunnetaidoista ja ystävällisistä teoista. Empatian muodostavat kolme vuorovaikutuskykyä: kyky ymmärtää kanssaihmistä, jakaa tunteita ja kokemuksia sekä iloita toiselle osoitetusta hyväntahtoisuudesta tai tehdystä hyvästä teosta. Nämä kyvyt sujuvoittavat ihmisten välistä vuorovaikutusta, ja osoittautuvat tärkeiksi tekijöiksi työssä pärjäämisessä. Myötätunto voidaan siis myös ajatella yhtenä kolmesta empatiakyvystä. Empatia on työkalu, joka kehittyy ihmisellä vuorovaikutuksessa ja jota voi oppia läpi elämän. Tärkeää empatian kehitykselle on oppia itsereflektiokykyä eli omien tunteiden, tulkintojen ja ajatusten tarkastelemisen ja ymmärtämisen taitoa (Paakkanen 2022, 40–49, 130.)

Empatia tiimissä ennustaa parempaa yhteistyötä, ymmärrystä ja ongelmanratkaisukykyä. Työntekijän empatian kokemus vähentää masennusta, työperäistä uupumusta ja tunnepohjaisia loppuun palamista sekä vahvistaa luottamusta, luovuutta, työn imua, arvokkuuden kokemusta, työpaikkaan sitoutumista, motivaatiota ja halua palvella asiakkaita ja työkavereita paremmin. (Paakkanen 2022, 14–15.) Empatiataidot työssä ovat toisten tunteiden ja tarpeiden huomiointia, sekä mahdollisuuksia luoda toisille onnistumisia, kasvua ja hyvinvointia (Paakkanen 2022, 129).

Työelämässä myötätuntoisuuden keskeinen tekijä ovat tunnetaidot. Tunteet opastavat ihmistä oikeanlaiseen toimintaan, eettisien päätösten pohdintaan ja tulevan suunnitteluun. Tunnetaidot auttavat ymmärtämään, milloin kannattaa toimia tunteiden ohjaamina. (Kallio & Spännäri 2020, 204–206.) Itsemyötätuntoisen työntekijän omanarvontunne on vähemmän herkkä heilahteluille saavutusten tasossa ja oppiminen sekä uudelleen yrittäminen on helpompaa (Paakkanen 2022, 14). Tunnetaidot ovat tunteiden ja järjen vuoropuhelua ohjaavia taitoja, joiden ydin on nöyrä uteliaisuus. Jotta voi ymmärtää toisten tunteita ja ajatuksia,

täytyy ensin ymmärtää omiaan. Työkaverin ärtyneisyyden taustalla olevaa pelon tunnetta ymmärrettäessä on olennaista tunnistaa tai kuvitella sama tunne itsessään. (Paakkanen 2022, 43–49.) Tunteisiin on viisasta suhtautua lempeän havainnoivasti, juuri sellaisina kuin ne ilmenevät. Tunnesäätely voi estää tai edistää tunnepohjaisia reaktiota tai auttaa säätelemään ja muokkaamaan reaktioita sosiaalisissa suhteissa. Erityisen hyödyllinen tunnetaito on tunnetietoisuus, jonka kautta voi havaita ja tunnistaa erilaiset tunteet ja nimetä ne. (Kallio & Spännäri 2020, 204–206.)

3.2.2 Työhyvinvoinnin johtamisen ja itsensä johtamisen merkitys työssä

Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista toimintaa, jossa työkykyä katsotaan laaja-alaisesti. Se sisältää sekä ennakoivia, että työssä jatkamista ja työhön paluuta tukevia toimia. (TTL 2023a) Työkyvyn johtaminen edellyttää laaja-alaista ymmärrystä työkyvystä ja yhteistyötä. Ymmärrys organisaation tilanteesta ja kehittämistarpeista sekä työn kuormitus- ja hyvinvointitekijöistä auttaa ennakoimaan työkykyhaasteita. Työn muuttuessa työkyvyn johtaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä. Työkyvyn haasteet eivät ole vain yksilön tai yksittäisen organisaation ratkaistavissa, vaan koko työkykyä tukeva verkosto, mukaan lukien työterveyshuolto, kuntoutustahot sekä työeläkevakuuttaja tulisi ottaa mukaan etsimään ratkaisuja. (Airila & Schaupp 2020.)

Tarvitsemme vaikuttavia työkykyjohtamisen keinoja. Vaikuttavassa työkykyjohtamisessa keskeistä on ymmärrys työn mielekkyyden ja työn hallinnan tunteen vahvistamisesta sekä yhdessä ohjautuvuuden edistäminen ja työn yhteinen kehittäminen. Lisäksi työkykyjohtamisen vaikuttavuutta lisää yksilön toimijuuden tukeminen ja yksilöllisten voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen sekä työn muokkaus eli työn sovittaminen työntekijän työkykyä vastaavaksi. Organisaation yhteinen ja säännöllinen keskustelu työstä sekä työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä tukee työkyvyn ylläpitoa ja edistämistä. Parhaat ratkaisut työkyvyn edistämiseen löytyvät yhdessä. (Airila & Schaupp 2020.)

Työkyvyn tukeminen perustuu työpaikalla sovittuihin toimintatapoihin ja tarpeisiin, joista sopii johto, henkilöstöhallinto, työntekijät sekä työterveyshuolto. Varhaisen välittämisen mallissa esitetään työpaikan ja työterveyshuollon konkreettiset toimenpiteet työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi, työhön paluun tukemiseksi ja sairauspoissaolojen hallitsemiseksi. (TTL 2023b.) Varhaisen välittämisen mallilla viitataan toimintatapaan, jossa ongelmiin ja epäkohtiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ennen kuin ne alkavat kasaantua. Esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu on hyvä keino puuttua asioihin ja tarpeen mukaan keskustelukumppaniksi voidaan ottaa mukaan myös työterveyshuollon edustaja. (Virolainen 2012, 69–70.)

Työnantaja huolehtii siitä, että esihenkilöllä on riittävästi osaamista työntekijän varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen ja työkyvyn tukemiseen. Työntekijällä on oikeus saada apua

työnantajalta, esihenkilöltä ja työterveyshuollolta työkykyyn liittyvissä asioissa ja työpaikan sisäiset toimenpiteet ovat ensisijaisia työkyvyn tukemisessa. Painopisteen tulee olla nimenomaan ennaltaehkäisevässä toiminnassa. (TTL 2023b.)

Hyvään johtajuuteen kuluu reilu ja oikeudenmukainen työn organisointi, esimerkillisyys ja luotettavuus, psykologinen ja emotionaalinen tuki ja tunneälykkyys sekä optimismin johtaminen. Lisäksi hyvä johtaminen pitää sisällään työntekijöistä huolehtimisen sekä valtuuttamisen ja innostamisen tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen. Johtajuus muodostuu koko ryhmän toimivuudesta eikä yksin esihenkilön ominaisuuksista. Ryhmä voi kompensoida esihenkilön puuttuvia ominaisuuksia. (Manka & Manka 2016, 141–142.) Johtaminen alkaa itsensä johtamisesta. Johtajan oma kokemus harmonisesta ja tasapainoisesta elämästä heijastuu positiivisesti hänen jaksamiseensa ja toimintaansa. (Virolainen 2017, 48.)

Tutkimusten mukaan menestyksekkäässä johdon kehittämisessä ja johtajan kehittymisessä korostuu johtajan itsetietoisuuden lisääminen. Tällöin johtaja tulee tietoisemmaksi omasta käyttäytymisestään ja sen vaikutuksista muihin, omista tunteistaan ja ajatusmalleistaan sekä niiden vaikutuksista hänen toimintaansa ja päätöksentekoonsa. On myös oleellista olla tietoinen omasta johtamistyylistään sekä sen vaikutuksista henkilöstöön. Palaute antaa johtajalle tietoa siitä, miten henkilöstö kokee hänen johtamistapansa. Esimerkiksi konfliktin käsittelyssä tulisi tarkastella toiminnan taustalla olevia ajattelumalleja, uskomuksia, arvoja ja tunteita sen sijaan, että huomio olisi puhtaasti konfliktin käsittelyyn liittyvissä taidoissa. (Virolainen 2017, 17–18.)

Itsensä johtaminen on itseensä kohdistuva vaikuttamis- ja oppimisprosessi, jossa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja ohjataan itsereflektion avulla. Tietoisuus on sisäinen havainnoija, joka ohjaa kokonaisuutta. Kehittyminen ja kasvu ovat itsensä johtamisen ydinasioita. Kasvu koostuu hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta ja reflektointitaidoista. Itsensä tunteminen on itsensä johtamisen perusperiaate. Kehittynyt tietoisuus pystyy katsomaan todellisuutta laaja-alaisesti. Itsensä johtamisen lähtökohdat muodostuvat omista tavoitteista ja visioista. Todellinen Itsensä johtaminen muodostuu, kun tietämisestä tulee tekemistä ja toimintaa. (Sydänmaanlakka 2017, 32–34.)

3.2.3 Palautumisen merkitys työhyvinvoinnille

Palautumista voi katsoa fysiologisesta tai psykologisesta näkökulmasta. Fysiologisesti onnistunut palautuminen tarkoittaa työntekijän elimistön stressireaktion jälkeistä perustasolle palaamista. Psykologinen palautunut työntekijä puolestaan kokee itse olevansa kykenevä jatkamaan työtään. Ihminen kuormittuu automaattisesti, ja palautumismekanismi pyrkii palauttamaan elimistöä kuormittavasta stressitilasta lepotilaan. Työssä menetettyihin voimiin ja paineisiin auttaa palautumisesta huolehtiminen. Neljä psykologista mekanismia työstä palautumiseen ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutunut olotila, taidon hallintakokemus sekä kontrolli vapaa-ajalla. (Manka & Manka 2016, 181–184). Työntekijän tulisi kokea työpäivän aikana palautumisen ja voimaantumisen tunteita, jotta voi tuntea olevansa työpäivän jälkeen energisempi, kuin töihin mennessään (Virolainen 2012, 95).

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat työn tauottaminen ja rentoutuminen työpaikalla, joihin Virolaisen (2012) mukaan sisältyy mindfulness työssä. Mindfulness tarkoittaa tietoista läsnäoloa ja se heijastuu työpaikalla tietoiseen keskittymiseen työtehtävässä sekä riittävinä taukoina työpäivän aikana. Kun työntekijä tulee tietoisemmaksi ajatuksistaan ja toiminnoistaan, stressi vähenee ja keskittymiskyky työtehtävään paranee. Työntekijä voi keskeyttää työt hetkeksi parin tunnin välein, koska lyhyenkin hiljentymisen jälkeen on helpompi keskittyä itse työntekoon. (Virolainen 2012, 94–99.)

Työn tauottamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työskentelyssä tulisikin olla erilaisia vaiheita, jotka toimisivat sekä virkistävinä, että palauttavina. Ihminen tarvitsee tiiviin työtahdin jälkeen rutiininomaisia työtehtäviä, jotka eivät vaadi kovaa tahtia ja ponnistelua, jotta keho ja mieli pääsevät lepäämään. Palautumisjakson puuttuminen saattaa johtaa ylikuormitustilaan ja väsymiseen. Työpäivään voi sisällyttää erilaisia selkeitä ja lyhyitä palautumisjaksoja, jotka antavat energiaa. Työtahdin tiiviydellä on paljon merkitystä työssä jaksamiseen. Jos palautumista ei ehdi kunnolla tapahtua työpäivän ja työviikon aikana, mielenkiintoiseksi ja antoisaksikin koettu työ saattaa muuttua liian kuormittavaksi. (Virolainen 2012, 94–99.)

Aivojen autonominen hermosto vaikuttuu kaikesta siitä mitä ajattelemme, teemme ja mitä ympärillämme tapahtuu, vaikuttaen sen säätöjärjestelmiin. Autonominen hermosto on yksi niistä aivojen osista, jotka hyötyvät suuresti työn tauottamisesta. Työntekijä saattaa stressaantua tai väsyä liikaa jatkuvasta työnteosta, joka voi saada autonomisen hermoston epätasapainoon. Reaktion voi aiheuttaa esimerkiksi liian pitkään kestävä istuminen tai juomisen puute. (Huotilainen 2021, 19.)

Taukojen merkitystä työhyvinvointiin ei ole täysin ymmärretty ja joissakin työpaikoissa esimerkiksi rentoutumishetkiin suhtaudutaan huonosti. Todellisuudessa rentoutumisella pyritään vaikuttamaan siihen, että työpäivän aikana jaksettaisiin nimenomaan työskennellä tehokkaasti. Paljon ajattelua vaativissa työtehtävissä aivojen on saatava palautua kyetäkseen

hyvään suoritukseen. Aivojen ajattelevan osan ollessa aktiivinen, kehon ja mielen jännitystila ei pääse kunnolla purkautumaan. Lyhyet rentoutustauot päivän aikana antavat aivoille aika palautua, jolloin keskittymiskyky säilyy hyvänä koko työpäivän ajan. Rentoutumista voi helpottaa siirtyminen pois omasta työtilasta johonkin toiseen paikkaan. Oleellista rentoutumisessa on ajatusten siirtäminen pois työasioista tai ajatusten jättäminen taka-alalle ja se, että tähän on työpäivän aikana mahdollisuus. Esihenkilöllä ja organisaatiokulttuurilla on suuri vaikutus siihen, miten palautumishetkiin suhtaudutaan. (Virolainen 2012, 97–104.)

Professori ja aivotutkija Minna Huotilainen (2021) kertoo, että työn tauottaminen on syytä ottaa vakavasti etenkin neljästä syystä: työuupumuksen torjunta, luovuus, yhteiskehittely ja kestävät työurat. Tauottaminen ehkäisee vakavaa aivojen uupumustilasta johtuvaa työuupumusta, jossa kognitiivinen toiminta kärsii. Luovuus vaatii myös oikeaa autonomisen hermoston tilaa. Ilman tätä tilaa aivoissa piilevät uudet ideat jäävät tietoisuuden ulkopuolelle. Vireystilan ollessa matala, tehtävän tekeminen on vaikeaa ja hidasta, kun taas sopivan korkea vireystila mahdollistaa tehtävään keskittymisen ja sen valmiiksi saamisen. Vireystilaan vaikuttavat esimerkiksi syöminen, liikkuminen, stressi, motivaatio tai työtehtävän kiinnostavuus. (Huotilainen 2021, 14–16, 42–43.)

Aivojen tunneyhteyttä tukevaa tunteiden säätelyjärjestelmää voi kutsua levollisuuden järjestelmäksi, jolloin ihminen voi kokea sisäistä rauhaa ja luonnollista hyvinvointia pelkästään olemalla. Levollisuuden järjestelmä aktivoi terveyttä tukevaa parasympaattista hermostoa, joka on autonomisen eli tahdosta riippumattoman hermoston osa. Järjestelmä on kehittynyt huolehtimaan ihmisen kyvystä palautua, rauhoittua, kokea yhteyttä, turvallisuutta ja ystävällisyyttä. Levollisuuden järjestelmä reagoi ystävälliseen, leikkisään ja rentoutuneeseen käytökseen. Leikin ja levon olotilassa aivojen etuotsalohkot toimivat parhaiten, jolloin tarkkaavaisuus, muisti ja joustava kognitio pelaavat ja pystyvät älyllisiin toimintoihin. Olotila avaa kanssakäymiselle, joten yhteistyölle ja turvallisuuteen, yhteyteen ja ystävällisyyteen reagoivan järjestelmän tärkeys näkyy työelämässä myös tiimitasolla. (Paakkanen 2022, 92–94.)

Nykyajan työssä kasvavat ongelmanratkaisun, luovuuden, kekseliäisyyden sekä oivaltamisen merkitys, joten tauot ovat olennainen tapa lisätä huokoisuutta ja luovuutta työpäivään. Nykytyö vaatii usein yhteiskehittelyä, mikä mahdollistuu taukokulttuurin avulla. Luottamus on sen edellytys, sillä ilman luottamusta aivot eivät pysty yhteiskehittelyyn, vaan keskittyvät oman aseman turvaamiseen. Ilman hyvää taukokulttuuria kestäviä työuria, yhteiskunnan perustaa, on vaikea saavuttaa. (Huotilainen 2021, 14–16.)

3.3 Luovuuden ja taiteen rooli työhyvinvointitoiminnassa

Tässä opinnäytetyössä puhumme luovuudesta käsittäen sen laajasti arkisena ominaisuutena ja pohjana taidelähtöiselle toiminnalle. Näkökulmanamme on etenkin työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämisessä luovuuden ja taiteen avulla. Olemme selvittäneet millaisia hyvinvointivaikutuksia taiteella ja taidelähtöisellä toiminnalla on sekä miten vaikutuksia pystytään mittaamaan. Niin kuin aiemmin tässä opinnäytetyössä on otettu esille, niin epävarma maailmantilanne sekä muutoksessa oleva työelämä haastavat tällä hetkellä työntekijöiden hyvinvointia. Luovuuden ja taiteen avulla näihin haasteisiin voidaan vastata.

Epävarmassa maailmantilanteessa, kuten koronapandemian keskellä, tarvitaan voimaa muutokseen ja ongelmanratkaisutaitoja. Ongelmien ratkaisun ja itsensä ilmaisun edellytyksenä on luovuuden käyttäminen. Luovuuden merkitystä tutkittaessa on todettu luovuuden auttavan vastoinkäymisten kohtaamisessa, oman potentiaalin käytössä sekä turvallisuuden tunteen lisäämisessä. Haasteiden keskellä olisi tärkeää, että jokaisella olisi mahdollisuus löytää oman luovuutensa äärelle. (Huhtinen-Hilden & Isola, 2020.)

Työelämän muuttuessa monimutkaisemmaksi, luovuus ja uudistuminen nousevat osaksi yhä useampaa työtehtävää. Työelämän kehittämisen kannalta onkin olennaista pyrkiä luovuuteen ja uudistumiseen osana työskentelyn arkea. Tulevaisuuden työelämäntaitona erityisesti luovuuden katsotaan korostuvan yhä voimakkaammin. (Malmelin & Poutanen 2017, 90–91.) Taide voi tarjota mahdollisuuksia ja työvälineitä luovuudelle, jota tarvitaan jokapäiväisessä työelämässä (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 127).

Työyhteisöissä ymmärretään luovuus ja sen edistäminen vielä kapeasti. Etenkin organisaatioissa luovuus on yhteisöllinen ilmiö ja organisaatio voidaan nähdä sekä tilana luovalle toiminnalle että luovana toimijana. Omaksi tutkimusalakseen on nimetty organisatorisen luovuuden tutkimus, joka korostaa luovuutta yleisesti työelämän ilmiönä sekä erityisesti yhteisöjen ja yritysten ilmiönä. Organisatorisen luovuuden tutkimuksissa esitetään luovuus myönteisenä asiana niin yritysten tuottavuudelle kuin työyhteisöjen hyvinvoinnillekin. (Malmelin & Poutanen 2017, 54–56.)

3.3.1 Luovuuden ulottuvuudet

Luovuuden käsite on luonteeltaan moniulotteinen ja joustava. Luovuus käsitetään yleensä uusien ja hyödyllisten ideoiden, asioiden ja ratkaisujen luomiseksi. Tarkastellessa laajemmin luovuutta, se voidaan määritellä yksilön, ryhmän tai organisaation toiminnaksi, jonka tarkoituksena on kehittää uusia tai vaikuttavia ajatuksia tai asioita. (Malmelin & Poutanen 2017, 37).

Luovuus kuuluu jokaisen elämään ja se voi olla niin taiteellista toimintaa, kokeilemista, mielen leikkiä kuin ilmaisuakin. Luovuutta voi hyödyntää arjessa, työssä ja vuorovaikutustilanteissa. Ihmisillä on tarve luovuudelle ja mielen vapaudelle. Arkisella luovuudella, joka on osana kohtaamisia, voidaan vastata tähän tarpeeseen. (Huhtinen-Hilden & Isola, 2020.) Luovuuden voi nähdä arkisena toimintana, joka on ollut ihmiskunnan kehityksen edellytys ja perustavan laatuinen asia ihmisen selviytymisessä ja sopeutumisessa. Uuden luominen on arkinen osa ihmisenä olemista ja toimimista maailmassa. (Malmelin & Poutanen 2017, 89–90.)

Luovuus on ihmisen synnynnäinen ominaisuus, joka voi näkyä monella tavalla elämän eri ulottuvuuksissa, esimerkiksi luovana ongelmanratkaisuna, joustavuutena haasteista selviämisessä tai taiteellisena toimintana. Se voi näkyä myös kykynä katsoa uudesta näkökulmasta asioita. Leikillä, kokeilulla ja mielikuvituksella on syvällisiä merkityksiä elämän haasteiden keskellä selviytymisessä ja ne rikastuttavat arkea. Vastoinkäymiset elämässä voivat uuvuttaa ja viedä kyvyn nähdä asioita toisin, jolloin yhteys luovuuteen voi kadota. Yhteinen luova toiminta voi antaa mahdollisuuden leikillisyyteen, iloon, mukavaan yhdessäoloon ja tekemiseen sekä löytämään tien omaan luovuuteen. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 7.)

Ilmiönä luovuus on moniulotteinen, arkinen ja kaikkia ihmisiä koskettava, joka kehittyy vuorovaikutuksessa ja ihmisten välisissä kohtaamisissa. Luovuutta on tarkasteltu monista eri näkökulmista ja eri määritelmät tavoittavat tärkeitä luovuuden ulottuvuuksia. Luovuus on kuitenkin ilmiönä monimutkainen, jonka määrittely tyhjentävästi on vaikeaa. Luovuuden osatekijöinä pidetään yleensä ainutlaatuisuutta tai uutuutta sekä tarkoituksenmukaisuutta tai sopivuutta tietyssä asiayhteydessä, kuten vaikuttavuutena tai hyödyllisyytenä yhteisössä. Myös yllätyksellisyys liitetään joskus luovuuden määritelmään. (Malmelin & Poutanen 2017, 12–14.)

Luovuutta on tutkittu sekä yksilön että ryhmän näkökulmasta. Näkökulman siirtyessä yksilön luovuudesta ryhmien luovuuteen korostuvat ryhmän kokoonpanoon, tunnelmaan, vuorovaikutukseen ja viestintään sekä työskentelyn ilmapiiriin ja ympäristöön liittyvät tekijät. Ryhmän tulisi pyrkiä myönteiseen ilmapiiriin, sillä myönteisyyden kautta voidaan tukea luovaa ajattelua. On tärkeää luoda ryhmään sellainen henki, jossa ryhmän jäsenillä on uskallusta ottaa riskejä, yrittää uusia asioita ja esittää eriäviä mielipiteitä. Ryhmän jäsenien keskinäinen luottamus ja turvallisuuden tunne ryhmässä ovat ryhmän vuorovaikutukselle tärkeitä. Ihanteellinen ilmapiiri sallii sekä poikkeavien näkökulmien ja erikoisten ideoiden esittämisen että kriittisen ajattelun ja rakentavan keskustelun. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus ja viestintä ovat luovan ongelmanratkaisun ja ideoinnin perusta. Viestinnän kasvaminen voi johtaa niin yhteisymmärryksen kasvamiseen kuin myös erimielisyyksiin ja konflikteihin. Konfliktit heikentävät luovuutta ja tuottavuutta ryhmässä. (Malmelin & Poutanen 2017, 47–53.)

Luovuus on olennainen tulevaisuuden työelämätaito, jota tarvitaan toimintatapoja muuttamisessa, teknologian hyödyntämisessä sekä työelämän innovaatioiden kehittämisessä ja

tuottamisessa. Se on osa elämänmittaista oppimista sekä muutoskykyä. Uteliaat ja mielikuvitustaan käyttävät yksilöt ja työyhteisöt mukautuvat todennäköisemmin uusiin tilanteisiin uusien toimintatapojen kokeilemisen kautta. (Toivola 2023.) Usein työelämässä luovuudella ajatellaan tarkoitettavan uusien ideoiden luomista ja kehittämistä eli ideointia. Ideointi ja luovuus eivät kuitenkaan ole sama asia, vaan ideoinnin tekniikat kuvaavat luovaa ajattelua, joka on lyhytaikaista ja tavoitteellista. (Malmelin & Poutanen 2017, 48.) Innovaatio puolestaan vastaa johonkin ongelmaan, ulottaen vaikutukset monien ihmisten elämään. Luovuuden ilmaukset muokkaantuvat innovatiivisuuden kautta kehitystä eteenpäin vieviksi ja käyttökelpoisiksi uudenlaisiksi menetelmiksi, prosesseiksi, palveluiksi ja tuotteiksi. (Tuisku 2012, 27–28.)

3.3.2 Kulttuurihyvinvointi ja taiteen hyvinvointivaikutukset

Yksilön ja yhteisöjen hyvinvoinnin, toimivuuden ja kehittämisen kannalta taiteella ja luovuudella on suuri potentiaali. Luovan toiminnan avulla voidaan tutkia toiminnallisesti omia kokemuksia ja omaa elämäntarinaa. Laajat itseilmaisun mahdollisuudet tulevat käyttöön taiteellisen ilmaisun ja leikin kautta. Mahdollisuuksia itseilmaisuun ja yhdessä toimimiseen antavat monet muodot ja erilaiset yhdistelmät kirjoittamista, kuvallista ilmaisua, musiikkia, draamaa, tanssia ja liikettä. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 9.)

Käytössä on monia nimityksiä yhteisölliselle ja osallistavalle taiteelliselle toiminnalle. Näitä ovat esimerkiksi soveltava taide ja taiteen soveltava käyttö, yhteisötaide, osallistava taide sekä taidelähtöiset tai toiminnalliset menetelmät. Nimityksiä tärkeämpää on tunnistaa se, miten voidaan hyödyntää erilaisia taiteen ja luovan toiminnan mahdollisuuksia sekä lisätä toiminnan avulla luovuutta ihmisten elämässä. Tällainen toiminta ei tähtää ensisijaisesti taiteellisiin päämääriin, taitojen oppimiseen tai hoidollisiin tuloksiin taidetoiminnan avulla. Toiminnalla voidaan luoda mahdollisuuksia osallistua luovaan toimintaan ja saada taidekokemuksia ympäristöissä, joissa se ei välttämättä muuten olisi mahdollista. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 10.)

Taide sisältää käsitteenä joukon erilaisten taiteenlajien toimintaa. Taiteeseen kuuluu kaikki luova toiminta, jonka tunnistamme ja tunnustamme taiteeksi yhteisöissämme. Tavat osallistua taiteeseen voivat vaihdella suuresti niin yksin kuin yhdessä taidetta kokemalla. Taiteen vastaanottamisen lisäksi taidetoimintaan voidaan osallistua aktiivisesti esimerkiksi omaehtoisesti harrastamalla, työskentelemällä taiteen parissa tai olemalla osana taidelähtöistä ryhmätoimintaa. Eri taiteenaloilla ja lajeilla on eri vaikutusmekanismit ja taiteen vaikutuksista puhuttaessa on hyvä ymmärtää eri taidemuotojen erityisluonnetta, vaikka taiteen vaikutuksista voidaan puhua yhtenäisestikin. (Turunen, Ansio & Houni 2018, 8.)

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista puhuttaessa vakiintui käyttöön kulttuurihyvinvoinnin käsite 2010-luvulla (THL 2022d). Kulttuurihyvinvointi on monitahoinen ilmiö,

jonka ytimessä on kulttuurin ja taiteen parissa koettu hyvinvointi sekä ihmisen kulttuuriset tarpeet ja oikeudet. Se on ihmisen omaa hyvää arkea, inhimillistä vuorovaikutusta ja merkityksellistä elämänsisältöä, joka muotoutuu kiinteänä osana ihmisen elämänkaarta ja arvomaailmaa. Kulttuurihyvinvointia voi katsoa myös toisesta näkökulmasta taiteen ja kulttuurin keinoin tapahtuvana ilmaisuna ja vuorovaikutuksena esimerkiksi taideharrastusten parissa. Tästä näkökulmasta katsottuna painopiste on ihmisen oman luovuuden ilmaisussa. Jokaisen oma taide- ja kulttuurisuhde vaikuttaa omiin mieluisiin ilmaisutapoihin. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20–21)

Kolmannesta näkökulmasta kulttuurihyvinvointia voi katsoa taiteen ja kulttuurin kokemisella vastaanottamisen kautta. Taidetta voi kokea osallistumalla tilaisuuksiin ja tilanteisiin, joissa taidetta on tarjolla. Taide voidaan myös tuoda fyysisesti ihmisten luo tai mahdollistaa kokeminen erilaisten digitaalisten tai virtuaalisten palveluiden avulla. Neljäntenä näkökulmana kulttuurihyvinvointiin voidaan katsoa kulttuurihyvinvointia tukeva toiminta ja kulttuurihyvinvointipalvelut. Näitä ovat sellainen toiminta, teot ja palvelut, jotka mahdollistavat kulttuurin ja taiteen merkityksellisyyttä sekä yhteisöjen hyvinvointia ja hyvää elämää tukevia elementtejä. Osallisuuden mahdollistaminen ja osallistujan toimijuuden tukeminen ovat keskeisiä toimintaa toteutettaessa. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, s. 20–21)

Osallistava taidetoiminta, josta puhutaan myös osallistavana taiteena, on vuorovaikutuksellinen tilanne, joka perustuu osallistujalähtöisyyteen, toimijuuteen ja aktiiviseen taidetoimintaan. Merkitykselliset kokemukset ja niiden jakaminen sekä osallistujien tarpeista lähtevä osallistuminen ja oppiminen ovat olennaisia osallistavassa taidetoiminnassa. Parhaimmillaan toiminnan kautta osallistujat jakavat syvällisen yhteisöllisen ja taiteellisen kokemuksen sekä dialogisen suhteen ympäröivään maailmaan. Taidelähtöiset menetelmät ovat taiteen ja kulttuurin keinoin tapahtuvaa toimintaa, joiden avulla pyritään lisäämään yksilön tai yhteisön terveyttä ja hyvinvointia. Taidelähtöisillä menetelmillä pyritään taiteen avulla toiminnallisesti hakemaan uusia näkökulmia sekä muutosta osallistujien ajattelussa ja toiminnassa. Taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty 1990-luvulta lähtien niin sosiaali- ja terveysaloilla kuin kehittämishankkeissakin liittyen työyhteisöjen hyvinvointiin ja muutostilanteisiin. (Taikusydän 2022a.)

Tavoitteena luovia menetelmiä käytettäessä ei ole luova lopputulos vaan prosessi, jossa edetään kokemusten kautta sekä kokemuksia reflektoimalla. Luovan prosessin vaiheisiin kuuluu virittäytyminen, joka auttaa omista kokemuksista etääntymisessä, kokemuksien sanoittaminen sanoin, liikkein tai luovan tuotoksen avulla sekä kokemusten reflektointi yksin ja yhteisesti turvallisessa ilmapiirissä. Menetelminä voidaan hyödyntää esimerkiksi musiikin kuuntelua tai soittamista, lauluja tai runoja, valokuvia tai kortteja, tanssia tai liikettä, sirkusta, merkityksellisiä esineitä, luontoa sekä aisteihin perustuvia toiminnallisia harjoituksia. (THL 2022e.)

Taiteella on moniulotteisia hyvinvointia tukevia vaikutuksia. Taiteellisella toiminnalla on hyötyä jokapäiväisessä elämässä monin tavoin oppimisen, sosiaalisten taitojen kehittämisen, tuen saamisen ja verkostojen rakentamisen kautta. Kansainvälisissä tutkimuksissa taiteeseen ja taiteelliseen toimintaan on liitetty lukuisia positiivisia sosiaalisia vaikutuksia. Vaikutukset näkyvät niin yksilötasolla, yhteisöissä kuin yhteiskunnankin tasolla esimerkiksi osallistumisen ja osallisuuden lisäämisessä, syrjäytymisen vähentämisessä ja yksinäisyyden lievittämisessä. (Laitinen 2017a.)

Tutkimuksissa on osoitettu taiteen ja taiteellisen toiminnan lukuisia positiivisia vaikutuksia yksilöiden ja yhteisöjen sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Taiteellisen toiminnan on osoitettu vaikuttavan positiivisesti muun muassa elämänlaatuun ja onnellisuuteen, yksilön toimintakykyyn ja elämänhallintaan sekä itseluottamukseen ja itsetuntoon. Taiteen merkityksestä on positiivista näyttöä myös stressin määrään ja sietämiseen sekä sopeutumis- ja sietokykyyn eli resilienssiin. Tutkimuksissa taiteen on esitetty lisäävän yhteisöllisyyden kokemusta, tukevan yhteisöjen rakentumista tiiviimmiksi ja turvallisemmiksi sekä auttavan vahvistamaan yhteisöjä. Yhteisöllinen ja osallistava taiteellinen toiminta voi lisätä sosiaalista tukea ja vuorovaikutusta sekä luottamusta. Osallistujille toiminta voi tarjota myös nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi tulemisen kokemuksia. Taiteen on havaittu tukevan myös erilaisuuden arvostamista ja empatiaa. (Laitinen 2017b, 27–32.)

Taidetoimintaan osallistuminen vaikuttaa Maailman terveysjärjestö WHO:n (2021) vuonna 2019 julkaiseman raportin mukaan monikanavaisesti terveyteen esimerkiksi aistien aktivoinnin, mielikuvituksen käytön, tunteiden herättämisen, kognitiivisen stimulaation, fyysisen toiminnan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Taidetoiminnan kautta voidaan parantaa tunteiden säätelyä, vahvistaa minäpystyvyyttä, kehittää selviytymiskeinoja, tehostaa immuunitoimintaa, nostaa sydän- ja verisuonireaktiivisuutta, laskea stressihormonivastetta, vähentää yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä, lisätä sosiaalista tukea, lisätä liikuntaa ja terveellisiä elämäntapoja sekä kehittää erilaisia taitoja. WHO:n (2021) raportin mukaan taidetoimintaan osallistuminen voi ennalta ehkäistä ja auttaa selviytymään sairauksien ja terveyshaasteiden kanssa sekä edistää niin fyysistä kuin psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia. Taidetoiminta voi lisätä sosiaalista tukea, pääomaa ja sitoutumista sekä vähentää yksinäisyyttä. Näiden sosiaalisten tekijöiden tiedetään vaikuttavan terveyteen merkittävästi. (Taikusydän 2023.)

3.3.3 Vaikuttavan luovan työhyvinvointitoiminnan kehittäminen

Tavoitteellisuus ja suorituskeskeisyys korostuvat työelämässä tällä hetkellä. Työelämän vaihtelevissa tilanteissa työntekijöiltä edellytetään kykyä muutoksiin ja jatkuvaa oppimista. Kulttuuri- ja taidetoimintaa työelämässä lisäämällä voidaan vastata näihin haasteisiin, parantaa työn iloa ja imua sekä edistää työn tehokkuutta. (THL 2022d.) Taidetoiminta työyhteisöissä edistää myös vuorovaikutusta, johtamistaitoja ja tiimityötä sekä luovia ongelmanratkaisutaitoja, joita muuttuvassa työelämässä tarvitaan (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 131).

Luovuuden kautta työntekijä pääsee olemaan tekijänä, kokijana ja oppijana. (Laine 2012 s. 9.) Taidetoiminta ja taidelähtöiset menetelmät voivat tuoda näkyväksi työyhteisön kommunikaatio- ja tiimityötaitoja, vahvistaa luottamusta ja yhteisöllisyyden kokemuksia työntekijöiden keskuudessa. Yksilötasolla taidetoiminta voi vahvistaa työntekijän omien voimavarojen ja luovuuden käyttöönottoa, luovaa työskentelyotetta ja työmotivaatiota sekä osallisuuden kokemuksia ja sitoutumista työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin. (THL 2022d.)

Taidelähtöisen toiminnan avulla, joka tähtää kulttuurihyvinvointiin, voidaan työyhteisöissä saada liikkeelle prosesseja sekä yksilö- että yhteisötasolla. Jos edes osa työntekijöistä kokee osallistumisen taidetoimintaan merkityksellisenä, niin muutos on mahdollinen. (THL 2022d.) Taidetoiminnan vaikutuksista on positiivista näyttöä muun muassa työntekijöiden psyykkisen terveyden, stressin sekä uupumisoireiden vähenemisen suhteen (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 130). Vanhasen (2018) mukaan taide ja taidelähtöiset menetelmät vahvistavat henkilöstön luovuutta ja koettua työhyvinvointia sekä tukevat organisaation muutosprosessia.

Muuttuvassa työelämässä tarpeellisia ongelmanratkaisutaitoja voidaan kehittää taidetoiminnan kautta. Työyhteisössä taidetoiminnan avulla voidaan lisätä yhteisöllisyyttä ja erilaisuuden hyväksyntää. Taidetoiminnalla voidaan tehdä näkyviksi erilaiset näkökulmat, kohdaten ja rikastaen toisiaan. (Tuisku 2012, 25.) Osallistava taidetoiminta laajentaa työntekijöiden näkökulmia omasta työstään, kannustaa kokeilemaan uudenlaisia työtapoja sekä poistumaan mukavuusalueeltaan. Taidetoiminta on yhteydessä työyhteisön ilmapiirin paranemiseen sekä yhteistyön syvenemiseen heidän kesken, jotka eivät muutoin työskentelisi yhdessä. (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 127–130.)

Työelämässä taide ja luovat menetelmät lisäävät usein työntekijöiden tehokkuutta ja siten työn tuottavuutta. Palautumista tarvitaan jatkuvan tehokkuuden vastapainoksi. Työyhteisössä taidelähtöisten menetelmien käyttö auttaa työntekijää palautumaan sekä pysähtymään hetkeen. (Laine 2012, 9–10.) Työelämän haasteiden keskellä työntekijät tarvitsevat aikaa jäsentää omia tunteitaan, motiivejaan, arvojaan sekä työnsä hallintakeinoja. Taidetoiminta voidaan lisätä luovaa ajattelua ja pysähtyä kiireen keskellä omien kokemusten äärelle sekä jakaa niitä muiden kanssa. (Tuisku 2012, 30.)

Taidelähtöisten menetelmien käyttö organisaation kehittämisessä sekä näkeminen ryhmäytymistä ja sitoutumista lisäävinä johtamisen välineinä on vielä melko harvinaista (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 127). Aiemmin luovuus yhdistettiin tiettyihin työtehtäviin ja ammatteihin. Nykyään luovuuden käsitys on arkipäiväistymässä ja ajatellaan, että kaikki voivat olla luovia. Olennaista työelämän kehittämisessä on pyrkiä ottamaan uudistuminen ja luovuus luontevaksi osaksi työskentelyn arkea. (Malmelin & Poutanen 2017, 89–91.)

Osallistavan taiteen toteuttamisen työympäristössä voidaan olettaa olevan monitahoista, jolloin muutosta tuottavat useat eri tekijät yhdessä. Ympäristön, eri mekanismien ja toiminnalla saavutettujen vaikutuksien moninaisuuden takia voi olla vaikeaa havaita kokonaisuudesta yksittäisiä tekijöitä. Tavoitellut vaikutukset voivat erota toisistaan niin organisaatiotasoilla kuin työyhteisön jäsenten välillä. Toiminnan arvioinnin ja kehittämisen mahdollistamiseksi on toimintaa arvioitava laajemmin kuin lopputulosten näkökulmasta. Laajentamalla näkökulmaa mahdollistetaan oppiminen ja kehittäminen. Voidaan tutkia esimerkiksi, miten saavutetut tulokset saadaan toistettua ja voidaanko tehokkaammin saavuttaa vaikutuksia erilaisessa ympäristössä. (Turunen, Ansio & Houni 2018, 15.)

Taidelähtöisten menetelmien vaikutukset ovat usein laadullisia, eriaikaisia ja eritasoisia, joten niiden todentaminen ei ole yksinkertaista. Vaikutusten ja muutosten todentaminen ja mittaaminen onnistuu usein vain sanallistamalla tai analysoimalla konkreettisten esimerkkien avulla. (THL 2022d.) Taiteen hyvinvointivaikutuksia tutkittaessa on haasteena erottaa ulkoisten tekijöiden vaikutukset sekä huomioida pitkäaikaiset vaikutukset. Vaikutuksia on lisäksi haastavaa asettaa mitattavaan muotoon. Taidelähtöisen toiminnan tuotokset voidaan johtaa tuloksiksi, toiminnan takia tapahtunut muutos vaikutukseksi ja näistä edelleen vaikuttavuudeksi. Arvioitaessa vaikuttavuutta tarkastellaan tapahtuneita muutoksia eli vaikutuksia syvemmin ja pidemmällä aikavälillä, ottaen huomioon muiden tekijöiden vaikutukset sekä tutkimusprosessin näkyväksi tekemisen. (Lehikoinen & Vanhanen 2017, 11–12.)

Taiteen vaikutuksia tulisi tarkastella sen kautta, miten ihmiset kokevat taidelähtöiseen toimintaan osallistumisen ja mitä merkityksiä he antavat sille. Yksilöiden antamasta sanallisesta palautteesta välittyvät taiteen vaikutukset tuovat tutkimuksen keskiöön ihmisen oman subjektiivisen kokemuksen. Näin voidaan lähestyä tuloksia ja vaikutuksia ihmisten ja yhteisöjen kokemuksen kautta. Usein tätä kokemusperäistä laadullista tietoa pidetään toisarvoisena, vaikka monet kulttuuriset vaikutukset ovat suhteellisia. (Lehikoinen & Vanhanen 2017, 13.)

Taiteen ja kulttuurin myönteiset vaikutukset koettuun terveyteen ja hyvinvointiin on todettu lukuisissa tutkimuksissa. Taidelähtöisten hyvinvointipalveluiden sekä taiteen ja kulttuurin tutkimus- ja kehitystoiminta on kasvanut Suomessa voimakkaasti koko 2010-luvun ajan. Kuitenkin toiminta on edelleen pistemäistä tapahtuen suurelta osin hankkeiden varassa. Hankkeissa saadut tulokset sekä uudistuneet toimintatavat eivät kuitenkaan tule osaksi arkista toimintaa

eivätkä leviä valtakunnallisesti. Toiminnan juurtumisen, jatkuvuuden ja pysyvyyden takia tarvitaan valtakunnallista yhteistyötä. Turun ammattikorkeakoulu aloitti vuonna 2015 Taiteen hyvinvointivaikutusten yhteyspisteenä toimimisen, jolloin syntyi Taikusydän. Taikusydän tukee Suomessa tehtyjen kulttuurihyvinvointitoimintaan liittyvien suositusten toteuttamista. (Taikusydän 2022b.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2019) terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportissa ja jatkotoimenpide-ehdotuksissa kerrotaan taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa ja työelämän kehittämisessä. Esimerkkeinä kerrotaan osallistuminen kulttuuritilaisuuksiin, työympäristöjä suunniteltaessa taiteen ja esteettisyyden huomioiminen sekä taidelähtöisten menetelmien käyttö, joita käyttämällä työssä voidaan lisätä luovuutta. Jatkotoimenpide-ehdotuksina suositellaan julkisen sektorin työpaikoille järjestettäväksi kokeiluja, joilla taiteen merkitys voidaan osoittaa osana työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Lisäksi Työterveyslaitoksen kehittämistoiminnassa suositellaan pitämään esillä tutkittuja taiteen hyvinvointivaikutuksia sekä kehittämään välineitä mittaamaan taidetoiminnan laatua ja arvoa. (STM 2019, 15.)

Suomessa on tutkittu ja tutkitaan parhaillaan erilaisissa hankkeissa taiteen ja luovuuden vaikutuksia hyvinvointiin sekä vaikutuksien mittaamista. ARTSEQUAL-tutkimushanke (2015–2021) tutki kuinka taide voisi lisätä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja hyvinvointia (Taideyliopisto 2023). Meneillään olevassa ArtWell-hankkeessa (2022–2023) kehitetään menetelmiä taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutusten taloudelliseen arviointiin sekä laaditaan arvioinnin kehittämiseksi toimenpidesuosituksia (University of Eastern Finland 2022). Luova työelämä 2030-hankeessa kehitetään työkulttuuria, joka perustuu luottamukseen ja yhteistoimintaan. Hankkeessa luovuus nähdään nykypäivän olennaisena työelämän taitona. Luova työelämä 2030-hanke on osa vuonna 2020 käynnistynyttä työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelmaa TYÖ2030, joka on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. TYÖ2030-ohjelmassa kehitetään asiantuntijoiden ja työpaikkojen kanssa uudenlaisia toimintatapoja. (Marketing Finland 2023; Toivola 2023; STM 2022b.)

4 Laadullisen tutkimuksemme menetelmät ja keräämämme aineisto

Tutkimusympäristönämme oli suomalaisten palkansaajien työhyvinvoinnin tilanne koronapandemian, Venäjän hyökkäyssodan, talouden inflaation ja energiakriisin koettelemassa Suomessa. Halusimme aloittaa tutkimuksemme kartoittamalla aluksi työhyvinvoinnin nykytilannetta ja haasteita valtakunnallisella tasolla. Tavoitteena oli muodostaa kokonaisvaltainen käsitys aiheesta sekä pohtia alan asiantuntijoita haastattelemalla, voisiko alati muuttuvassa työelämässä jaksamista parantaa työhyvinvointia kehittämällä. Mietimme, voisiko työhyvinvointia kehittäessä keskeiseen rooliin tulla luovuus ja sen hyvää tekevät vaikutukset. Olimme kiinnostuneita tutkimaan luovuuden mahdollisuuksia tukea työhyvinvointia, työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeimpiä osa-alueita sekä vaikuttavan työhyvinvointitoiminnan kehittämistä.

Tutkimuksemme aineisto käsittää viiden asiantuntijan syvähaastattelut. Etsimme tutkimuksemme pohjana olevia haastatteluita varten työhyvinvointiin työssään monipuolisesti perehtyneitä alan asiantuntijoita, tutkijoita, kirjailijoita, hyvinvointiyrityksien esihenkilöitä sekä yrityksien henkilöstöalan asiantuntijoita. Haastatteluiden lähtökohtana oli työhyvinvointiin liittyvien ilmiöiden kartoittaminen: työhyvinvoinnin nykytilanteen ja siihen liittyvien haasteiden hahmottaminen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvien aihepiirien kokonaisvaltaisempi ymmärtäminen.

Haastateltavat löysimme itse etsimällä ja yhteyttä ottamalla sekä omien että opinnäytetyön ohjaajan kontaktien kautta. Otimme yhteyttä haastateltaviin ensin puhelimitse ja sitten sähköpostilla. Päätimme keskittyä asiantuntijoiden näkökulmaan saadaksemme laajasta ilmiöstä mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen, sillä tutkimuksemme laajuus ei valitettavasti antanut aikaa tutkia kattavasti työntekijöiden näkökulmaa, vaikka haastattelemamme asiantuntijat toki myös itse edustivat sitäkin. Rajasimme asiantuntijoiden määrän viiteen, koska koiemme saaneemme näistä asiantuntijahaastatteluista tutkimukseemme kattavan ja monipuolisen aineiston suhteessa opinnäytetyömme laajuuteen.

Valitsimme haastateltavat laajasti työhyvinvoinnin ja luovan hyvinvoinnin eri tahoilta. Perehtyessämme aiheeseen pohdimme mitkä asiantuntijatahot voisivat parhaiten vastata kysymyksiin koskien kotimaisen työhyvinvoinnin nykytilaa sekä luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvointia kehittäessä. Halusimme tuoda mukaan työnantajan näkökulman henkilöstöpalvelualalta sekä mielen hyvinvointipalvelua yrityksille tuottavan kansainvälistä toimintaa tekevän kotimaisen toimijan avulla muodostaaksemme aiheesta mahdollisimman kattavan näkemyksen.

Tavoitteena oli saada lisäksi tietoa työhyvinvointipalveluiden monimuotoisuudesta erityisesti luovuutta hyödyntävien palveluiden suhteen. Meitä kiinnostivat luovuuden rooli tämän hetken työhyvinvointipalveluissa, luovan työhyvinvointitoiminnan mahdollisuuksien kartoittaminen ja vaikuttavuus luovaa työhyvinvointitoimintaa kehitettäessä.

4.1 Tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden esittely

Halusimme saada asiantuntijanäkökulmaa aihetta mahdollisimman monipuolisesti tutkineelta puolueettomalta johtavalta valtakunnalliselta asiantuntijataholta, Työterveyslaitokselta. Halusimme saada myös työssään valtakunnallisesti palkansaajien hyvinvointihaasteita konkreettisesti ja laajasti kohtaavan työeläkelaitoksen Varman näkemyksen siitä, miten Suomessa työntekijät voivat ja miten tilanne on muuttunut lähivuosina.

Työeläkeyhtiö Varmassa henkilöstön hyvinvoinnin muutokset nähdään konkreettisesti sekä yksilö-, että yhteisötaholla eläkepäätöksiä tehtäessä. Yhtiö vastaa noin 900 000 työntekijän, yrittäjän ja eläkkeensaajan eläketurvasta. Työeläkeyhtiö Varma on suomalainen työeläkevakuuttaja ja työkykyjohtamisen asiantuntija, joka huolehtii yksityisten yrittäjien ja työntekijöiden lakisääteisestä työeläketurvasta. (Työeläkeyhtiö Varma 2023.)

Suvi Tella on työskennellyt yli kaksitoista vuotta Työeläkeyhtiö Varmassa tukien yrityksiä työkyvyn edistämisessä sekä työkyvyttömyysriskin hallinnassa. Tällä hetkellä Tella toimii Varmalla työkykyjohtamisen kehityspäällikkönä. Koulutukseltaan Tella on sosionomi (YAMK), jonka lisäksi hän on opiskellut muun muassa verkostojohtamista, kasvatustieteitä sekä kouluttautunut ekspressiiviseksi taideterapeutiksi ja yritysvalmentajaksi. Aikaisemmassa työssään hän on toiminut mm. kuntoutuslaitoksissa ja soveltanut siellä tehtävissään myös luovia menetelmiä. (Tella 2022.)

Työterveyslaitos puolestaan on riippumaton valtakunnallinen asiantuntijataho, joka tutkii ja vaikuttaa suomalaisten työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksella tiedetään, miten suomalaiset työssäkäyvät voivat ja millaista tukea he tarvitsevat. Työterveyslaitos tuottaa tutkimukseen pohjautuvaa tietoa ja koulutuksia työpaikoille työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työterveyteen liittyen. Toiminnan tarkoitus on hyvinvoinnin lisääminen työpaikoilla ja työurien pidentyminen. (TTL 2023e.)

Anu Järvensivu on Työterveyslaitoksen tutkimuspäällikkö, sosiologi ja aikuiskasvatustieteilijä. Hänellä on työhyvinvoinnin tutkimuksen ja kehittämisen parista työkokemusta 25 vuoden ajalta niin yliopisto- ja korkeakoulumaailmasta kuin Työterveyslaitokselta. Työssään Järvensivu tutkii työhyvinvointia ja tekee työyhteisö- ja työympäristötutkimusta yhteistyössä muiden Työterveyslaitoksen tutkijoiden kanssa. Järvensivun työhyvinvointitutkimus on ihmistutkimusta sosiokulttuurisesta näkökulmasta, missä korostuvat inhimilliset, sosiaaliset ja psykologiset kysymykset. (Järvensivu 2022.)

Koska tutkimme luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvointia kehittäessä, halusimme aihetta tutkineen asiantuntijahaastateltavan kulttuurihyvinvoinnin
saralla. Seuraavan asiantuntijahaastateltavan tausta Taiteen edistämiskeskus Taikella ja kulttuurihyvinvointihankkeessa Mind@Work Project mahdollisti kattavan ymmärryksen

aiheestamme, sillä Taike on opetus- ja kulttuuriministeriön alainen taiteen edistämisen asiantuntija- ja palveluvirasto, joka tehtävänä on edistää taidetta ja kulttuuria kansallisesti ja kansainvälisesti (Taiteen edistämiskeskus 2023). Mind@Work Project –hanke puolestaan on usean taiteen, tieteen ja eurooppalaisten mielenterveysjärjestöjen yhteisöllinen hanke, missä tehdään laadullista yhteiskunnallista tutkimusta nuorten aikuisten työelämäkokemuksista ja työhyvinvoinnista (Mind@Work Project 2023).

Pia Houni on teatteritaiteen tohtori ja Tampereen yliopiston dosentti, joka on aiemmin työskennellyt esimerkiksi asiantuntijapalveluissa Taiteen edistämiskeskuksessa Taikessa kulttuurihyvinvoinnin taideasiantuntijana. Houni on työskennellyt myös tutkijana, lehtorina, professorina ja tutkimusprojektien johtajana korkeakouluissa, Työterveyslaitoksella ja Teatterimuseossa sekä toiminnanjohtajana esitystaiteen talossa Mad House Helsinki. Houni on perehtynyt tutkimustyön kautta laaja-alaisesti taidekentän työhön ja toimintaan sekä luovuuteen ja sen hyvää tekeviin vaikutuksiin. Hounin osaamisalueita tutkijana ovat esimerkiksi luova hyvinvointi, työelämän kehittäminen ja kulttuurihyvinvointi. Houni on julkaissut kulttuurihyvinvointia koskevan kirjan Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja yhteistyössä Isto Turpeisen ja Johanna Vuolaston kanssa. Kirja on ensimmäinen suomenkielinen käsikirja kulttuurihyvinvoinnista. (Houni 2022.)

Työhyvinvoinnin nykytilan ja haasteiden tutkimus- ja asiantuntijatahojen sekä luovuuden hyvää tekevien vaikutuksien ja kulttuurihyvinvoinnin mahdollisuuksien tutkijan lisäksi kaipasimme saada vielä näkökulmaa työhyvinvointipalveluita tarjoavalta yritykseltä ja henkilöstöpalvelualan asiantuntijalta. Halusimme kuulla heitä, jotka näkevät työssään konkreettisesti työntekijöiden hyvinvoinnin moninaiset haasteet sekä työhyvinvointipalveluiden vaikuttavuuden. Halusimme aiempien haastatteluiden pohjata erityisesti kuulla, millaisia mielen hyvinvointihaasteita palkansaajilla on ja miten niitä ennaltaehkäistään sekä hoidetaan. Halusimme pohtia heidän kanssaan myös mahdollisuuksia kehittää työntekijöitä palvelevaa työhyvinvointitoimintaa. Johtuen haastatteluiden luonteesta, sovimme henkilöstöpalvelualan yrityksen HR-asiantuntijan kanssa, että pidämme haastateltavan tiedot salaisina henkilöstöä koskevien asioiden luottamuksellisen luonteen vuoksi.

Johanna Rosengren on työskennellyt Auntiella viimeiset kolme vuotta myyntijohtajana (CRO). Hänellä on myös aiempaa kokemusta työskentelystä työhyvinvointialan yrityksessä. Auntie on ennaltaehkäiseviä mielenhyvinvoinnin palveluita tarjoava yritys. Auntie tarjoaa organisaatioiden työntekijöille psykologista keskustelutukea erilaisilla konseptoiduilla palvelupaketeilla, jotka perustuvat verkkotapaamisiin Auntien ammattilaisten kanssa. Viime vuosina Auntie on kasvanut nopeasti, kolme vuotta sitten heillä työskenteli kolme täyspäiväistä työntekijää, nykyään yli viisikymmentä työntekijää on suoraan Auntiella töissä. Lisäksi yli sata mielen ammattilaista, muun muassa psykologeja sekä lyhyt- ja ratkaisukeskeisiä terapeutteja, työskentelee Auntien verkostossa alihankintaperiaatteella. (Rosengren 2023.)

Henkilöstöpalvelualan asiantuntija työskentelee valtakunnallisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä ja vaikuttaa työssään työhyvinvointiin. Hänellä on kokemusta esihenkilötyöstä ja johtamisesta. Henkilöstöpalvelualan yritys työllistää vuosittain yli kolmekymmentätuhatta työntekijää yli kymmenellä toimialalla, monella eri paikkakunnilla. Yrityksellä on omien toimihenkilöiden lisäksi työntekijöitä erilaisissa ja eri pituisissa työsuhteissa. Tässä tutkimuksessa keskitymme yhteistyökumppaniyrityksissä asiakaspalvelun ja myynnin toimialalla työskenteleviin vuokratyöntekijöihin. (Henkilöstöpalvelualan asiantuntijahaastattelu 2023.)

4.2 Tutkimusaineiston kerääminen viitenä syvähaastatteluna

Toteutimme yhteensä viisi syvähaastattelua videovälitteisesti etäyhteydellä loppuvuodesta 2022 ja alkuvuodesta 2023. Noin tunnin mittaiset hyvähaastattelut toteutettiin avoimilla kysymyksillä. Kaikki haastattelut tallennettiin ja tallennuksista kertyi yli viiden tunnin edestä aineistoa. Haastatteluista kerätyt sitaatit, jotka muodostavat aineistomme pohjan, olivat määrältään noin 14 400 sanaa. Litteroimme aineiston sanasta sanaan tallennuksia kuunnellen ja tallennuksien automaattista tekstitystä hyödyntäen.

Tutkimushaastatteluissa päämääränä on tutkimustehtävän suorittaminen ja haastatteluilla saadaan tutkimusaineistoa, jota analysoidaan ja tulkitaan tieteellisen tutkimustehtävän selvittämiseksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Käytimme aineistonkeruumenetelmänä syvähaastatteluita. Keskustelimme haastateltavien kanssa hyödyntäen pitkälti etukäteen laatimaamme tutkimuksemme teemoihin pohjaavaa haastattelukysymysrunkoa (katso liite 1). Pääasiassa haastatteluissa oli mukana koko opinnäytetyöryhmämme. Haastattelurungon teemat, yhdessä suuntaa antavien kysymyksien kanssa, olivat jaettu etukäteen opinnäytetyöryhmän kesken siten, että jokaisella oli jokin oma päävastuualueensa. Jokainen osallistui haastattelurungon tekemiseen ja tarpeen mukaan esitti tarkentavia kysymyksiä haastatteluiden aikana. Haastateltuun yhteyttä ottanut opinnäytetyöryhmän jäsen oli haastattelutilanteessa päävastuussa haastattelun aloittamisen ja lopettamisen hetkellä.

Valinta tutkimusaineiston keruuseen haastattelemalla perustui ammatilliseen kiinnostukseemme koskien työhyvinvoinnin aihepiiriä. Halusimme lisätä asiantuntemustamme sekä ymmärrystämme laajemmin työhyvinvoinnin kehittämistä ja luovuuden mahdollisuuksia koskien. Halusimme tutkia ajankohtaista ilmiötä ja saada tietoa aiheesta, josta tietoa oli verrattain vähän saatavilla: luovan toiminnan mahdollisuuksista työhyvinvoinnin kehittämisessä. Pohdimme erilaisia tiedonkeruun vaihtoehtoja ryhmähaastatteluista kyselylomakkeisiin ja koimme, että ilmiön kattavaan tutkimiseen vaadittiin asiantuntijoiden syvähaastatteluja.

Päädyimme syvähaastatteluihin, jotta saisimme tutkimusaiheen kannalta mahdollisimman oleellista ja ajankohtaista tietoa. Pidimme tärkeänä, että saamme tutkittua tietoa laaja-alaisesti aihetta käsitellen. Tämä oli tärkeää laajan aihepiirin sekä aiheen monitieteisyyden takia. Halusimme tuoda esiin monta erilaista asiantuntijanäkökulmaa, joista jokainen katsoo

aihetta omasta asiantuntijuudestaan ja näkökulmastaan käsin. Haastattelut etenivät järjestelmällisesti haastattelurunkoa seuraillen ja hetkittäin laveamminkin keskustellen asioista, jotka kuuluvat tutkimusaiheeseen. Kaikki haastattelut mukailivat pitkälti puolistrukturoitua avointa haastattelua pohjautuen kysymysrunkoomme.

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai melkein samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidussa haastattelussa, kuten teemahaastattelussa, voidaan myös vaihtaa kysymysten järjestystä, joten täysin yhtenäistä määritystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei olekaan olemassa. Tutkimuksemme haastatteluissa osittain käyty avoin keskustelu voidaan myös nähdä strukturoimattomana, avoimena, haastatteluina, joissa kysymysten esittämistavat vaihtelevat ja joissa ei ole tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b; 2006c.) Joiltain osin avoimen haastattelun tapaan käyttämämme puolistrukturoitu haastattelutyyppi poikkesi hieman rungosta, mikäli haastateltava nosti esiin jonkin aiheelle merkityksellisen asian ennen kuin ehdimme siitä kysyä. Esitimme haastateltaville melko samat kysymykset ja vaihtelimme toisinaan kysymysten järjestystä.

Haastattelutilanne on ainutlaatuinen, sanallinen vuorovaikutustilanne, joka on suunniteltava huolellisesti ja johon tulee valmistautua. Haastattelijan käyttäytymisellä, kuten eleillä ja ilmeillä, on merkitystä vuorovaikutustilanteessa. Haastattelussa tarvitaan sosiaalisia taitoja, jotta vuorovaikutustilanne erilaisten ihmisten kanssa on sujuvaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Meille opinnäytetyön tekijöinä oli luontevaa valita vuorovaikutuksellinen ja keskustelulähtöinen tutkimusaineiston keruutapa. Käytimme haastatteluissa hyödyksi sosiaali- ja terveysalan tutkinnossamme opiskeltua sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä terveyden edistämisen ammatillista tietoperustaa ja osaamista. Tämä näkyi muun muassa haastattelujen vuorovaikutustilanteissa sekä haastattelukysymysten asettelussa.

Jokaisen haastattelun pohjana kulki tekemämme haastattelurunko. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006c.) mukaan haastateltavan annetaan puhua asiasta vapaasti, eikä valmiita vastauksia tarjota ja kuten avoimelle haastattelulle on tyypillisestä, puhuimme etukäteen pohtimistamme teemoista keskustelun edetessä tietyn aihepiirin sisällä vapaasti ja pitkälti haastateltavan ehdoilla. Ohjasimme keskustelua pyytämällä tarvittaessa tarkennuksia vastauksiin ja palaamalla etukäteen pohtimiimme teemoihin. Pyrimme luomaan haastattelutilanteesta mahdollisimman luontevan ja avoimen. Annoimme sijaa haastateltavan kokemuksille, tuntemuksille, muistoille, mielipiteille ja perusteluille, vaikka pohjana olikin haastateltavan orientaatio aihepiiriin. Näin saatoimme saada myös sellaista arvokasta tietoa, joka olisi voinut muuten jäädä huomiotta.

Haastatteluaika oli rajallinen, joten eniten keskustelun rajausta vaativat tilanteet, joissa poikettiin keskustelun kehikosta johonkin uuteen kiinnostavaan seikkaan. Mikään

haastattelumenetelmien määritelmistä ei yksinään kuvannut täysin käyttämäämme aineistonkeruumenetelmää, vaan oli eri haastattelutyyppien yhdistelmä. Haastattelumenetelmiä yhdistelemällä kehitimme meille ominaisen tavan työskennellä ja toisaalta saimme tarvitsemaamme oleellista tietoa opinnäytetyöhön. Haastattelutilanteet olivat miellyttäviä ja saimme kiitosta pääsystä mukaan tärkeäksi koettuun ajankohtaiseen tutkimukseen.

Haastattelurunkomme (katso liite 1) rakenne, aiheet ja teemat nousivat tutkimusongelmastamme, omasta perehtyneisyydestämme sekä maailmanlaajuisesta ja yhteiskunnallisesta tilanteesta usean kriisin keskellä. Jaottelimme haastattelukysymykset näiden aihealueiden alle: ilmiön ja nykyhetken kartoitus, tulevaisuusnäkökulma, luovuus, kehittäminen ja vaikuttavuus. Halusimme saada vastaukset kaikilta haastateltavilta näihin viiteen eri pääteemaan. Sen lisäksi muokkasimme ja kehitimme haastattelurunkoja haastatteluista saamamme tiedon perusteella. Haastatteluissa esiin nousseiden teemojen pohjalta tarkensimme seuraavia syvähaastatteluita saadaksemme esiin nousseista aiheista monipuolisemman käsityksen.

Haastattelurunkoa pohjana käyttäen painotimme haastateltavien kanssa hieman erilaisia aihealueita, jotta saisimme olennaista tietoa kyseisen asiantuntijan omasta perehtyneisyydestä käsin. Esimerkkinä Houni, jonka haastattelussa painotimme luovuuden osa-aluetta, koska hän on tutkinut ja perehtynyt laaja-alaisesti taidekentän työhön ja toimintaan sekä luovuuteen ja sen hyvää tekeviin vaikutuksiin.

Aloitimme haastattelut asiantuntijoista, jotka tietävät käsitetasolla eniten tutkimusaiheestamme, ja joilla oli työhyvinvoinnin tutkimisesta sekä tilastoista kattavin käsitys. Tämä jälkeen syvennyimme teemoihin seuraavien haastateltavien kanssa. Etenimme kulttuurihyvinvointia tutkineen asiantuntijan haastatteluun, jonka kanssa kartoitimme erityisesti luovuuden roolia työhyvinvoinnin suhteen sekä mahdollisuuksia kehittämistyössä. Näin saimme laajasti tietoa luovuudesta, joka on työmme tärkeä teema.

Lopuksi haastattelimme työssään hyvinvointipalveluita kansainvälisesti tuottavaa, erityisesti mielen hyvinvointia tukevaa palvelua tuottavan kotimaisen yrityksen asiantuntijaa, koskien nimenomaan työikäisen väestön henkistä jaksamista ja luovan työhyvinvoinnin mahdollisuuksia mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Saimme näin tärkeää ajankohtaista tietoa palveluntarjoajan näkökulmasta siitä, mitä ilmiöitä työntekijöillä nousee työhyvinvointiin, sen haasteisiin ja työhyvinvointipalveluiden tarpeisiin liittyen. Viimeisenä haastattelimme valtakunnallista henkilöstöpalvelualan yrityksen HR-asiantuntijaa koskien henkilöstön työhyvinvointia tällä hetkellä sekä työhyvinvoinnin haasteita. Kaikilta haastateltavilta kysyimme luovuuden mahdollisuuksista työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Koska tutkimuksessamme ei ollut ajallisesti mahdollista tutkia kattavasti henkilöstön itsensä tuottamaa aineistoa opinnäytetyömme aihepiireistä, koimme henkilöstömäärältään suuren

henkilöstöpalvelualan yrityksen henkilöstöasiantuntijan haastattelun tärkeänä mahdollisuutena saada mahdollisimman laajasti henkilöstön ääni työssämme kuuluviin.

4.3 Tutkimusaineiston analysointi teemoittelemalla toi esiin tärkeimmät aihepiirit

Laadullisen tutkimuksemme aineiston muodostaa avoimien kysymyksien avulla tehdyt viisi erillisistä syvähaastattelua. Haastatteluista saadut sitaatit ovat kaikki ensin litteroitu. Käsittelimme aluksi asiantuntijahaastatteluista saatua aineistoa tutkimuskysymysten mukaan osio kerrallaan ja taulukoimalla kaikki haastatteluiden sitaatit haastateltava kerrallaan. Tutkimuskysymysten osiot haastatteluissa olivat työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet, luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi, työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla, vaikuttavuus ja olemassa olevat työhyvinvointipalvelut.

Päädyimme valitsemaan tutkimuksemme sisällönanalyysin keinoksi teemoittelun. Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat, minkä avulla on mahdollista tehdä vertailua aineistossa esiintyvien aihepiirien sekä niiden ilmenemisen välillä. Teemoja käytetään laadullisessa tutkimuksessa jäsentämään aineistoa selkeämmäksi erityisesti analyysin alkuvaiheessa ja teemoittelu on suositeltava aineiston analysoinnin tapa jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemiseksi (Eskola & Suoranta 2014, 175–179).

Aineistomme laajuuden takia teemoittelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä tuntui johdonmukaisimmalta tavalta, sillä halusimme tuoda aineistosta esiin tutkimustehtävämme kannalta keskeisiä aihepiirejä ja usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. Myöhemmin esitämme teemojen käsittelyn yhteydessä katkelmia aineistosta eli sitaatteja. Sitaattien tarkoituksena on havainnollistaa tekemäämme teemoittelua ja samalla tarjota ymmärrystä siitä, mihin teemoittelu pohjaa (Juhila 2023).

Pyrimme aluksi jäsentämään analyysiamme ja opinnäytetyötämme aineiston pohjalta haastattelurungon teemojen mukaan, jotta löytäisimme yhteyden alkuperäiseen aineistoon mahdollisimman helposti välttääksemme tulkitsemasta aineistoa väärin. Halusimme valinnoillamme sekä säilyttää mahdollisimman pitkään teeman yhteyden alkuperäiseen sitaattiin aineistoa analysoidessa, että antaa tarpeeksi tilaa aineistolle. Pyrimme olemaan ohjaamatta aineistoa omista ennakkokäsityksistämme käsin. Aineistoa herkästi kuuntelevassa analyysissä hyvin muunlaiset jäsennysperiaatteet ja teemat voivat nousta esiin (Juhila 2023). Esimerkiksi aineistossamme noussut sosiaalinen muutos jäsentyi haastateltavien näkökulmasta sellaisten teemojen kautta kuin koronan vaikutukset ja työkulttuurin muutos, joista jälkimmäisen alle voi kuulua teemoja, kuten yhteisöllisyys työssä ja yhteisöllisyyden merkitys sekä vuorovaikutus työssä ja vuorovaikutuksen merkitys.

Kuten Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirjassa (Juhila 2023) selvennetään teemoittelusta, analyysissamme esiin nousevat teemat ovat tutkimuksessamme niitä asioita, jotka toistuvat aineistossa. Ne myös ovat suhteessa kaikkeen muuhun aineistoon kooten haastatteluita koko ajan yhteen. Pyrimme kutakin teemaa valitessamme koko ajan peilaamaan yhdessä keskustellen sekä tarvittaessa aina litteroituun että tallennettuun haastatteluaineistoon palaten teeman suhdetta muissa haastatteluissa esiin nousseisiin teemoihin. Edetessämme aineistojen teemojen parissa, palasimme välillä myös takaisin aiempien teemojen sanoittamisen tarkistamiseen saadessamme paremmin aihealuetta kuvaavan teeman muotoiltua (katso kuvio 4). Aineistomme teemat syntyivät siten analyysin tuloksena, kaikki yhdessä aineistoa läpi käyden.

Kuvio 4: Aineiston analysoinnin vaiheet

Ensin lähdimme analysoimaan sitaatteja etsimällä jokaisesta sitaatista kaikki siinä olevat teemat sitaatti kerrallaan. Etenimme haastatteluaineistossa osio kerrallaan. Etsimme jokaisesta sitaatista nousevat pääteemat nähdäksemme mitkä aihealueet nousevat esiin ja kuinka usein. Pyrimme hahmottamaan teemoja vertailemalla eri sitaattien sisältöä toisiinsa sekä käymällä yhdessä jatkuvaa keskustelua siitä, mitä aihepiirejä ja teemoja sitaatti mielestämme koskee. Näin saimme mahdollisimman laadukasta ja tarkkaa tutkimustulosta.

Sijoitimme kaikki sitaateista nousseet teemat taulukkoon. Näitä teemoja kutsuimme alateemoiksi, kokoaviksi teemoiksi ja pääteemoiksi (katso kuvio 5). Teemoja nimetessämme pyrimme sanoittamaan aihepiiriä pohjaten sitaatin sanavalintoihin sekä yhdessä varmistamaan, että teemasta käy ilmi mistä sitaatissa on puhuttu. Alateemat pyrimme teemoittelemaan taulukkoon etsimällä näille kokoavan teeman. Lähdimme etsimään aineistolähtöisempiä alateemoja sitaatti kerrallaan.

Alkuperäinen ilmaus	Alateema	Kokoava teema	Pääteema
”Tänä päivänä, kun luovuutta ajatellaan, niin melkein jokainen työ rupeaa vaatimaan luovuutta ja meidän pitää ruveta keksimään uusia ratkaisuja.” Tella	Työn ja luovuuden suhde	Luovuuden mahdollisuudet ja merkitykset työelämässä	Luovuuden merkitys työelämässä

Kuvio 5: Esimerkki taulukosta sitaatista pääteemaan

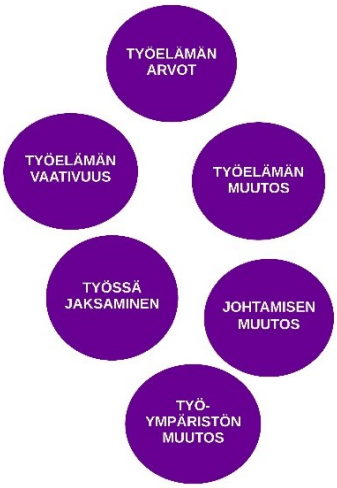
Olemme läpi analyysin teon lukeneet toistemme käsittelemää tutkimusaineistoa sekä pyrkineet valinnoillamme ja yhteisellä keskustelullamme pitämään tarkasti huolta aineiston käsittelyn yhdenmukaisuudesta. Mietimme alkuperäisten ilmausten muokkaamisen ja käsittelyn tarvetta. Päätimme poistaa täytesanoja ja murretta, muotoilla aineisto asiakielelle sekä selkeyttää ilmaisuja. Pyrimme siihen, että haastatteluiden ilmaisut olisivat mahdollisimman ymmärrettäviä. Olemme peilanneet aineistoa haastatteluiden äänitteisiin läpi prosessin. Työstimme vuorotellen eri haastateltavien aineistoa, jotta säilyttäisimme kokonaisvaltaisemman käsityksen aineistosta.

Alkuperäinen ilmaus	Alateemat	Kokoavat teemat	Pääteema
”Haluaisin, että työyhteisöissä olisi mahdollisuus vähän hullutella ja irrotella välillä. Toivoisin sitä meidän suomalaiseen työkulttuuriimme aika paljon. Se ei millään lailla vie pois työn vakavuutta ja sitä etteikö me tehtäisi töitä hyvin. ” Houni	Työyhteisöiden vapautumisen ja rentoutumisen merkitys Leikillisyyden ja heittäytymisen merkitys työyhteisölle Suomalaisen työkulttuurin erityispiirteet Työkulttuurin merkitys	Työkulttuurin ja työyhteisön kehittäminen luovuuden avulla Leikillisyys työssä	Työkulttuurin ja työyhteisön kehittäminen luovuuden avulla

Kuvio 6: Esimerkki taulukosta sitaatista useisiin teemoihin ja pääteemaan

Taulukoidessamme sitaateissa nousseita teemoja pyrimme pääsemään aihepiireissä kohti ylempitasoista teemaa vaihe vaiheelta: alateemoista kokoaviin teemoihin, kokoavista teemoista pääteemoihin ja lopulta pääteemoista kattokäsitteisiin (katso kuvio 7).

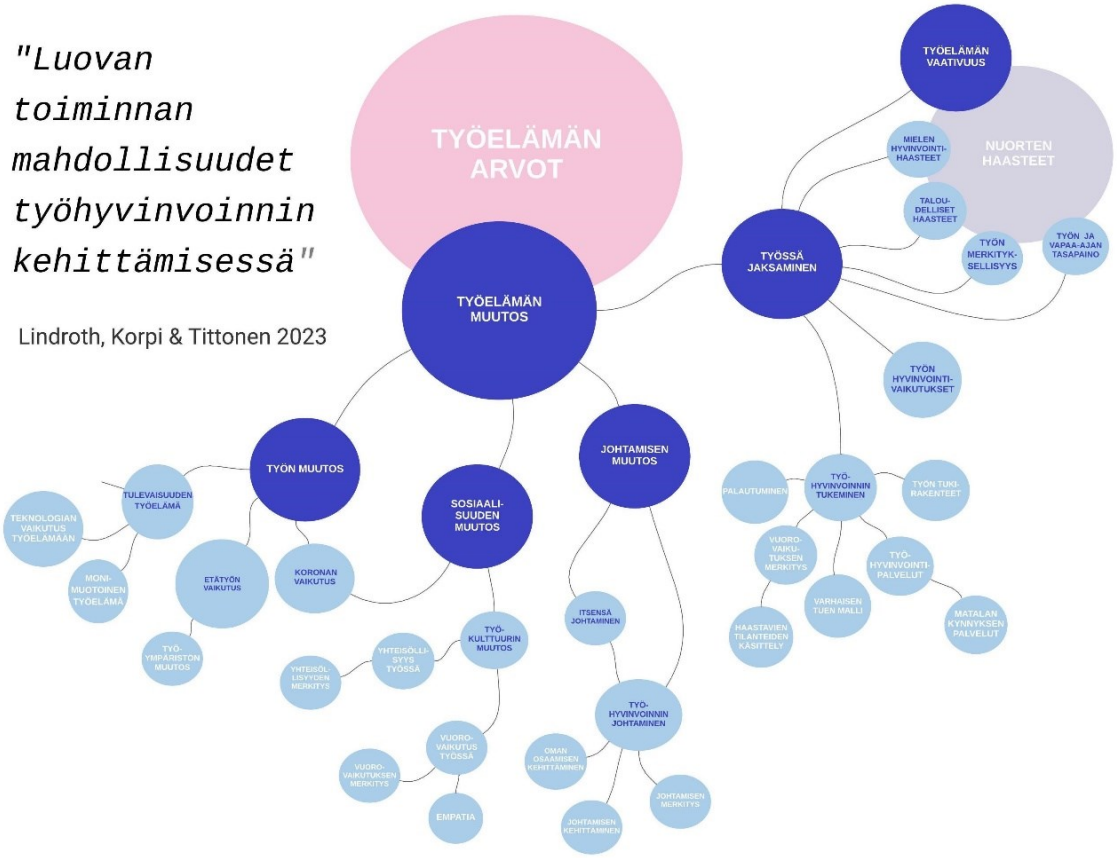
TELLA	JÄRVENSIVU	HOUNI	ROSENGREN	HR
Työelämän vaativuus	Etätyön vaikutukset	Työelämän vaatimukset	Työelämän muutos	Työelämän vaatimukset
Työn muutos	Työn tekoa tukevat rakenteet	Työssä jaksaminen	Työympäristön muutos	Työn tukirakenteiden merkitys
Työelämän muutos	Yhteisöllisyyden tukeminen	Työhyvinvoinnin merkitys	Osaamisen muutos	Työelämän tasapaino
Työn sujumisen kehittäminen	Työssä jaksaminen	Työn mielekkyys	Työvoimapulan vaikutus	Arvot ja asenteet työssä
Työkulttuurin kehittäminen	Työn kehittäminen	Itsensä johtaminen	Työhyvinvointipalvelut	Yksilölliset tarpeet
Nuorten arvot työelämässä	Itsensä johtaminen	Johtamisen kehittäminen	Työhyvinvointipalvelujen jakautuminen	Johtamisen haasteet
Merkityksellisyys työssä	Työturvallisuus	Vapaa-ajan ja työn tasapaino	Ulkoisten tekijöiden vaikutus	Työelämän joustavuus



Kuvio 7: Esimerkki kattokäsitetaulukosta

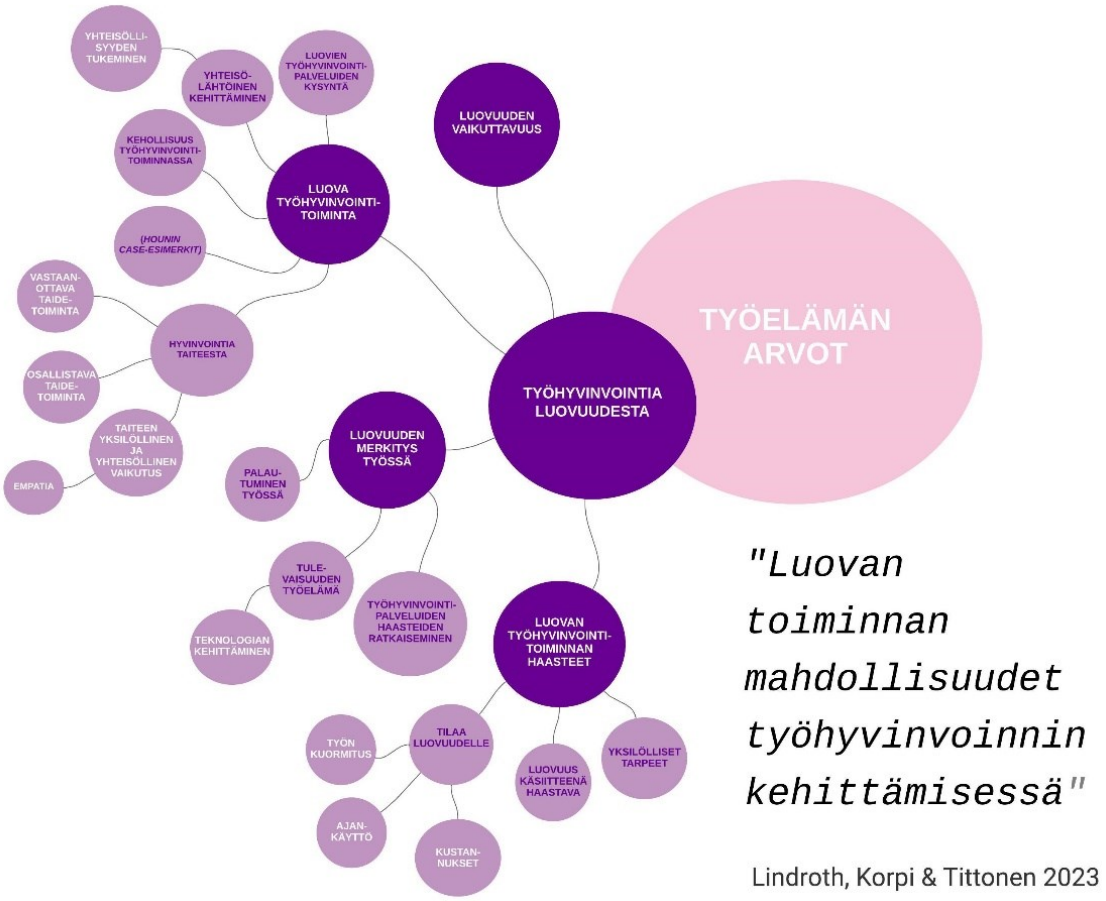
Pyrimme kuitenkin pois alkuperäisen haastattelurungon rakenteesta seuraavassa teemoittelun vaiheessa, missä kokosimme uuteen taulukkoon kaikki aiemmat päätason teemat yhteen. Tämä tapa antaa aineiston nostaa esiin tutkimuksen teemat korostuivat vielä erityisesti teemoittelumme loppuvaiheessa, kun siirsimme päätason teemojen muodostamat ylimmät mahdolliset teemat, joita kutsumme termillä *kattokäsitteet* taulukoiden pohjalta koostettuun käsitekarttaan (katso liite 2).

Kattokäsitteillä pyrimme kuvaamaan ylintä mahdollista aineistomme teemojen tasoa. Kattokäsitteet muodostuivat yleisimmin aineistosta nousseista pääteemoista sekä näiden yhdistelmistä. Käsitekartassa näkyivät kaikki aineistomme kattokäsitteet. Käsitekartassa kattokäsitteet muodostavat hierarkisen verkoston, missä lähdemme laajimmasta mahdollisesta kattokäsitteestä eli työelämän arvoista kohti yksityiskohtaisempaa tasoa. Esimerkiksi työssämme isoin, kaiken aineiston käsittävä teema ja kattokäsite oli työelämän arvot, minkä alle koko aineistomme jakaantui omiin pääteemoja yhdistäviin kattokäsitteisiinsä. Näistä laajimmat olivat työelämän muutos sekä työelämän kehittämisen tarve, kaikki muut kattokäsitteet jakautuvat näiden laajimpien kattokäsitteiden alle. Samalla muokkasimme kattokäsitteitä ja niissä käytettyjä sanamuotoja selkeämmäksi ja yhdenmukaisimmiksi keskenään.



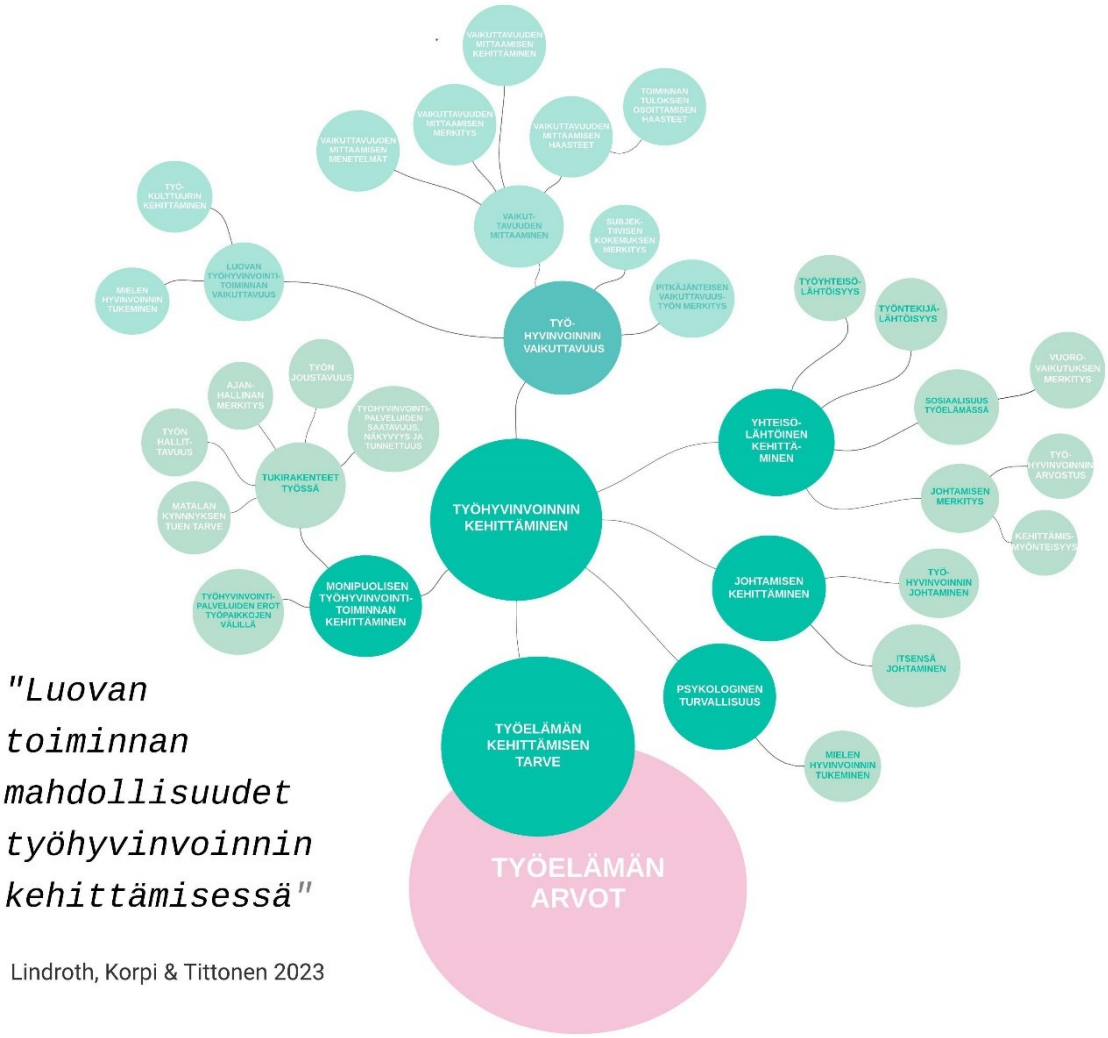
Kuvio 8: Työelämän muutos

Käsitekartan tekeminen oli yhdessä pohdintaa ja etsimistä. Pyrimme löytämään pääteemoja yhdistäviä kattokäsitteitä, isoimpia kokonaisuuksia ja vertasimme näiden suhdetta toisiinsa aineistossa sekä pääteemoissa, että kattokäsitteissä. Esimerkiksi *työhyvinvointia luovuudesta* muotoiltiin kokoavaksi isoksi kattokäsitteeksi l*uovuuden ulottuvuuksien ja mahdollisuuksien* sijaan ja taulukoinnissa käytetty pääteeman muoto a*rvot työssä* muuttui käsitekartassa katto-käsitteeksi muodossa *työelämän arvot*.



Kuvio 9: Työhyvinvointia luovuudesta

Visuaalinen esitystapa mahdollisti aineistolähtöisemmän työskentelyn. Saimme tarkastella sen avulla aineistoa ja aineiston taulukoinnissa tuotettua materiaalia uusin silmin, ilman omia aiempia jäykkiä oletuksia tai tulkintoja. Käytimme käsitekartan tekoon aikaa ja vaivaa, sillä sen avulla pystyimme muodostamaan laajasta ja monitahoisesta aineistosta selkeämmän sekä kattavamman kuvan opinnäytetyömme ryhmän jäsenille sekä myös tähän opinnäytetyöhön perehtyville. Sen avulla oli helpompi ymmärtää ja löytää aineiston eri teemojen välisiä suhteita sekä merkittävimpiä löydöksiä. Käsitekartta toimi pohjana teorian ja tuloksien yhteenvedolle sekä johtopäätösten kokoamiselle.



Kuvio 10: Työelämän kehittämisen tarve

5 Haastatteluiden tulokset

Haastatteluista kerätyssä aineistossa kaikkia tämän opinnäytetyön pääteemoja ja aihepiirejä koskettavana kattokäsitteenä näyttäytyy työelämän arvot. Ne vaikuttavat merkittävällä tavalla opinnäyteyömme suurimpiin teemoihin koko aineistossa: työelämän muutokseen ja työelämän kehittämisen tarpeeseen. Näiden kahden suurimman teeman alle järjestyvät kaikki haastatteluissa esiintyneet tärkeimmät pääteemat eli tutkimuksemme kattokäsitteet.

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula korosti antamassaan haastattelussa (Hietanen 2021), että tällä hetkellä yritysten on sisäistettävä kolme tulevaisuuteen vaikuttavaa suurinta teemaa: ilmastonmuutos, työn murros ja pandemian vaikutukset. Paluu tulevaisuuteen, kuten

Koivula kuvaa korona-ajan jälkeistä paluuta uuteen normaaliin, on yrityksille muutoskyvyn testi.

Koivulan teemat nousivat esiin myös aineistossamme. Tuloksissa ilmastonmuutos rinnastui koronapandemian, Venäjän hyökkäyssodan, sähkökriisin, talouskriisin ja mielenterveyskriisin kanssa suurena maailmanlaajuisten haasteiden pakettina, mikä nähtiin työelämään heijastuvana muutosvoimana. Työn murros, mitä tässä työssä kuvaamme työn muutoksena, näyttäytyy erityisesti lisääntyneen etätyön ja teknologian vaikutusten sekä osaamisen vaatimusten ja työelämän vaativuuden kautta. Näiden myötä erilaiset sosiaalisuuden muutokset sekä yhteisöllisyyden tukemisen tarve tulivat esiin merkittävästi, kuten myös näiden yhteydessä usein mainitut työssä jaksamisen haasteet sekä mielen hyvinvoinnin teemat.

Luova työhyvinvointitoiminta voidaan nähdä kaikkiin nykyhetken ja tulevaisuuden haasteisiin vaikuttavana mahdollisuutena. Haastatteluaineistossamme merkittävänä löydöksenä nähtiin luovuus merkittävänä, mutta toistaiseksi vielä melko hyödyntämättömänä, potentiaalina työhyvinvoinnin haasteiden ratkaisemisessa. Taidelähtöisten menetelmien nähdään olevan merkittävä osa tätä luovaa toimintaa. Luovuus rinnastui resilienssiin ja vuorovaikutukseen, mitkä puolestaan yhdistyivät johtamisen kehittämisen teemoihin. Tuloksissa näkyy johtamisen merkitys sekä johtamisen kehittämisen tarve työhyvinvoinnille sekä työhyvinvoinnin kehittämiselle. Luovuudella nähtiin olevan hyvin laaja-alaisia mahdollisuuksia ja laaja tarve kulttuurihyvinvoinnille tunnistettiin.

Aineistomme merkittävimmät löydökset ja löydöksiä kuvaavat kattokäsitteet olivat: työelämän ja työn muutos, sosiaalisuuden muutos, johtamisen muutos, työssä jaksaminen, työelämän kehittämisen tarve, sosiaalisuuden kehittäminen työelämässä, työhyvinvoinnin vaikuttavuus sekä työhyvinvointia luovuudesta.

5.1 Kehityspäällikkö Suvi Tella, Työeläkeyhtiö Varma

Ensimmäisessä haastattelussa pyysimme Työeläkeyhtiö Varman kehityspäällikkö Suvi Tellaa kertomaan työhyvinvoinnin haasteista ja mahdollisuuksista sekä suurimmista muutoksista lähivuosien aikana. Pyysimme häntä kertomaan, mitä työhyvinvoinnin ilmiöitä tulisi tutkia enemmän ja mihin kiinnittää huomioita työhyvinvointipalveluita kehitettäessä. Halusimme tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin muutoksista sekä hyvinvoinnin yksilöllisestä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä luovuuden mahdollisuuksista työhyvinvointia kehittäessä. Tellan haastattelussa vastaukset koskien luovien työhyvinvointipalveluiden vaikuttavuutta tulivat esille haastattelun työhyvinvoinnin kehittämistä käsittelevässä osiossa.

5.1.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet

Suvi Tellan vastauksista työhyvinvoinnin nykyhetkeä ja haasteita koskien merkittävimpiä löydöksiä pääteemoista olivat työelämän vaativuus ja työssä jaksamisen haasteet. Työssä jaksamisen haasteista mainitaan erityisesti mielen hyvinvointi, uupumus ja osaamisen haasteet. Itsensä johtaminen ja erilaiset johtamisen teemat tulivat usein esiin kuten myös yhteisöllisyyden tukeminen sekä työn ja työelämän muutos. Etätyön vaikutus sekä työn merkityksellisyys ja työelämän arvot korostuivat Tellan vastauksissa.

Tellan vastauksissa merkittävimmät löydökset olivat työelämän vaativuus ja työssä jaksamisen haasteet. Työelämän vaativuuteen liittyivät usein vastauksissa esiin tulleet pääteemat: työn muutos ja työelämän muutos. Näihin kolmeen pääteemaan kuuluvat vastaukset käsittelivät myös muita pääteemoja, erityisesti osaamisen haasteita:

> *”Asiakkaat raportoivat, että työmäärän lisääntyminen ja kiire on tekijöitä, jotka työkykyyn ovat vaikuttaneet.”*
>
> *”Meidän työelämämme muuttuu kompleksisemmaksi. Oleellinen asia tulevaisuudessa on työn sujumisen ja kohtuullistamisen näkökulma, että ei uuvuta.”*
>
> *”Meidän pitäisi samaan aikaan pystyä toimimaan vanhassa (tavassa työskennellä), luopumaan vanhasta ja nähdä vielä uutta (tapaa työskennellä).”*
>
> *”Jos työn vaatimukset ovat niin korkeat, että omat voimavarat ehkäistyvät tai tavallaan erkaantuvat siitä työn kehityksestä ja niihin ei lähdetä riittävän ajoissa puuttumaan, niin ne ovat niitä (tekijöitä, mitkä altistavat työkyvyttömyyteen).”*
>
> *“Kun työ muuttuu, on paljon oppimista ja osaamisvaatimukset kasvavat.”*
>
> *”Niin paljon on kiristetty monessa paikassa ja yritetty tehostaa. Se heijastuu jaksamiseenkin.”*

Työssä jaksamisen haasteisteisiin liittyvissä vastauksissa tulivat eniten esiin mielen hyvinvointi ja uupuminen. Työssä jaksamisen haasteisiin liittyivät myös Tellan haastattelussa esiin tulleet työkyvyttömyyden syyt:

> *“Ihmisillä alkaa olemaan jaksamisen haastetta. Erityisesti aika paljon uupumista näkyy työelämässä.”*
>
> *“Entistä enemmän se (työhyvinvoinnin haaste) on tänä päivänä työkyvyttömyysriskin hallintaa.”*
>
> *“Yrityksen kanssa käytävissä keskusteluissa mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot saattavat olla kasvussa ja pitkittyneitä.”*
>
> *“Tällä hetkellä mielenterveyden häiriöt ovat kaikista korkein syy, millä perusteella ihmiset ennenaikaisesti jäävät (työkyvyttömyyseläkkeelle).*
>
> *”Tiedetään tilastoista, että jos jää työttömäksi, niin työkyvyttömyyden uhka kasvaa.”*

Tellan vastauksissa itsensä johtaminen näyttäytyi vastauksissa paljon toistuvana pääteemana, mikä rinnastui myös muihin pääteemoihin, kuten työtä tukeviin rakenteisiin, tulevaisuuden työelämätaitoihin, resilienssiin, johtamisen kehittämiseen sekä aiemmin mainittuun työssä jaksamiseen:

> *"Joustavuus on varmaan sellainen tulevaisuuden juttu."*
>
> *"Uskon, että meillä saattaa (tulevaisuudessa) olla enemmän työtehtäviä tai yrittäjähenkistä työtä niin, että saattaa olla useampia työnantajiakin. Silloin itsensä johtaminen on ihan avainasemassa."*
>
> *"Se (itsensä johtaminen) on yksi tärkeimpiä tässä ajassa ja tulevaisuudessa olevia työelämätaitoja."*
>
> *"Siinäkin (itseohjautuvuudessa) on hyvät ja huonot puolet. Varsinkin silloin, jos on pidempään ollut työelämässä, niin on enemmän valmiuksia toimia itsenäisesti ja itseohjautuvammin. Tullessaan vasta työelämään saattaa tarvita enemmän tukea ja voi olla haasteellisempaa lähteä itse viemään asioita eteenpäin. "*
>
> *"Eikä se tarkoita, vaikka olisi itseänsä johtava, että tarvitsisi tehdä yksin. Ei jätetä ketään yksin, se on minusta todella oleellinen juttu."*

Yhteisöllisyyden tukeminen tuli usein esiin Tellan vastauksissa. Yhteisöllisyyden tukemisen yhteydessä korostui etätyön vaikutus:

> *"Näen yhtenä (riskitekijänä) sen, että yhteisöllisyys häviää. Sitä (yhteisöllisyyttä) ehdottomasti kannattaisi pyrkiä jollain lailla vahvistamaan."*
>
> *"Jos sosiaaliset rakenteet puuttuvat, ei ole tukiverkostoja, työyhteisössä on huono työilmapiiri tai esihenkilö ei tue, ne voivat aiheuttaa, että helpommin jää ennemmin sairaslomalle."*
>
> *"On lähdetty rakentamaan erilaisia yhteisöllisiä tapaamisia."*

Vastauksissa näkyivät koronapandemian ja etätyön vaikutukset, mihin liittyi vastausten muita pääteemoja, kuten aiemmin mainitut työn muutos, itsensä johtaminen, työssä jaksaminen, työn tekoa tukevat rakenteet sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino:

> *"Se (itseohjautuvuus) näkyi hyvin, kun korona alkoi ja yhtäkkiä jouduttiin etätöihin. Kun ulkoiset rakenteet, minkä varaan oli totuttu (laskemaan) ja mitkä kannattelivat meitä huomaamattakin, hävisivät yhtäkkiä, niin pitikin itse huolehtia (työn ja arjen rakenteista). "*
>
> *"Kun siirryttiin etätöihin, muut kuormitustekijät jäivät pois ja pystyi ehkä keskittymään itsestä huolehtimiseen tai perhe-elämään toisella lailla."*
>
> *"Viime aikoina on ollut haaste, että ei enää haluta tulla toimistolle, koska on niin totuttu jo olemaan (etätöissä) ja saatettu vähän sosiaalisesti erkaantua."*
>
> *"(Korona-aikana) osassa (työpaikkoja) työmäärä ja työn muutostahti on niin voimakas, että selkeästi näkyy uupuminen. Näkyy, että tahtia olisi hyvä vähän hiljentää."*

Lisäksi Suvi Tella nosti haastattelussaan esille pääteemoja, kuten työelämän arvot ja siihen liittyen nuorten arvot työelämässä ja merkityksellisyyden työssä. Tellan vastauksissa näkyy myös huoli nuorista ja naisista:

> *”Se näkyy heti oireiluna, jos on arvoristiriitaa tai tulee erkaantumisen hetki siitä (työstä). Minä (työntekijänä) erkaannun siitä, mihin se työ on menossa. Kun nämä eivät kohtaa, usein se näkyy jonkun näköisenä oireiluna työyhteisössä ja heijastuu omaan oloon.”*
>
> *”Nuorten osalta merkityksellisyys (työn arvona) kasvaa entistä enemmän. Se on isompi arvo kuin vaikka työelämän keskivaiheella tai loppupäässä olevien osalla.”*
>
> *”Erityisesti tämän vuoden tilastoissa Kelan sekä sairauspoissaolojen suhteen nuoret ja naiset korostuvat erityisesti sairauspoissaoloissa mielenterveyden perusteella.”*

5.1.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut

Olemassa olevia työhyvinvointipalveluita koskien esiin pääteemoina Suvi Tellan vastauksissa esiin tulivat palvelutarjonnan lisäksi työelämän muutos ja vuorovaikutuksen merkitys:

> *”Pääsääntöisesti (yrityksissä huolehditaan työhyvinvoinnista) hyvin. Paljon puhutaan, että ei, mutta yritykset tekevät yllättävän paljon työtä, jota ei ehkä osaa edes ajatella, että se on sitä (työhyvinvointia edistävää).”*
>
> *”On ollut työhyvinvointiluentoja, stressinhallintaan, itseohjautuvuuteen, aikaansaamiseen ja oman työn hallintaan liittyviä teemoja.”*
>
> *”Palautumiseen liittyvät teemat ovat olleet viime vuosina (tyypillisiä). On ollut mittausta tai siihen liittyviä erilaisia ohjelmia on rakennettu ja niitä (mittauksia ja ohjelmia) on paljon ostettu.”*
>
> *“(Lyhytterapia tai terapeuttinen keskustelu, jota tarjotaan työnantajan puolelta) on ihan uusi puoli, joka on noussut viimeisten vuosien aikana ihan toisella lailla kuin ennen.”*
>
> *”Tarvitaan varaventtiiliä. Sitä, että pääsee puhumaan ja reflektoimaan. Tässä ajassa on tyypillistä, että työ muuttuu nopeasti. Voi tulla ammatillinen kriisi, että onko tämä enää se (suunta) mihin haluan mennä, mihin olen valmistunut ja opiskellut.”*

5.1.3 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi

Merkittävimpinä pääteemoina Suvi Tellan haastattelusta koskien luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi luovat menetelmät työhyvinvointitoiminnassa ja luovuuden haasteet:

> *“Melkein jokainen työ rupeaa vaatimaan luovuutta, ja meidän pitää ruveta keksimään uusia ratkaisuja.”*
>
> *“Se (luovuus) välillä häviää tai unohtuu työelämän kovuuteen ja kiristyneisyyteen.”*

> *”Niitä keinoja (työelämän helpottamiseksi) voisi olla enemmän ja monipuolisesti käytettävissä. Ei ehkä huomatakaan, että miten ne (luovat menetelmät) voi edistää (työhyvinvointia).”*

Lisäksi palautumisen teema tuli tässä osiossa voimakkaasti esiin. Tella toi esille palautumisen tulevaisuuden työelämätaitona sekä esimerkkinä luovien menetelmien mahdollisuudet työhyvinvointitoiminnassa:

> *”Palautumisen taitoa joudutaan kaikki opettelemaan. Se on varmasti tulevaisuuden työelämätaito.”*
>
> *“Uskoisin, että siinä (palautumisessa) luovien menetelmien käyttö kasvaa, koska ei meille kaikille käy samat keinot.”*

Lisäksi Tellan vastauksissa tuli esiin luovuuden mahdollisuudet yhteisöllisyyden tukemisessa, mihin liittyy pääteemoista myös vuorovaikutusteema:

> *”On (mietitty), miten palautteen antaminen voi tukea vuorovaikutukseen liittyviä asioita ja siinä on saatettu käyttää luovia menetelmiä tai tämän tyyppisiä palveluita.”*
>
> *”Erilaisia draaman keinoja on käytetty. Ne ovat selkeästi (luovista) menetelmistä niitä, mitä on enemmän käytetty.”*

5.1.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla

Suvi Tellan vastauksissa työhyvinvoinnin kehittämistä koskien korostuivat työyhteisölähtöisen kehittämisen ja vuorovaikutuksen pääteemat:

> *”Työyhteisö täytyy ottaa kehittämiseen mukaan. Työyhteisö yleensä itse tietää parhaiten (mikä ei toimi) ja mitä tulisi tehdä, että työ sujuu paremmin.”*
>
> *”Puhuttaisiin myös oman (työ)porukan kanssa, mihin meidän työmme on nyt menossa, miten me pärjätään täällä töissä ylipäätään ja miten me voidaan sitä kehittää.”*
>
> *”Ennaltaehkäisevästi näkisin, että työn kehittäminen on A ja O, että tukea on arjessa niin työyhteisö- kuin esihenkilötasolla.”*
>
> *“(Huomioidaan), ettei viestintäkanavat uuvuta ja tuki ihan täysin (työntekijää työssään).”*
>
> *”Kun terveyden haasteita alkaa (esiintymään), työterveyteen ollaan reippaasti yhteydessä, että saa tarvittavaa apua.”*

Työkulttuurin kehittäminen liittyi vastauksissa yhteen kehittämisen pääteemoista ja yhdistyi vastauksissa usein työn muutoksen ja johtamisen kehittämisen pääteemoihin, mistä jälkimmäiseen liittyvät vielä esihenkilötyön haasteet työhyvinvoinnille sekä työntekijöiden ja johdon kouluttaminen. Työkulttuuriin liittyvät myös mielen hyvinvoinnin haasteet:

”Osassa (työyhteisöistä) ollaan vielä vanhan tyyppisessä kulttuurissa. On opittu siihen, että esimies sanoo kaiken. Ei välttämättä menekään niin (työntekijälähtöisesti), miten niitä asioita sitten edistetään.”

“Joudutaan ehkä hakemaan uusia toimintatapoja ja entistä enemmän puhumaan yhteisesti työskentelytavoista.”

”Johtaminen saattaa olla tässä ajassa haastavaa. Se on yksi tekijä, joka välillä nousee teemana työhyvinvointiin liittyen.”

”Tämä on tulevaisuuden haaste, mitä välillä näkee, että ei olla pystytty kehittymään tai yrityksessä ei olla pystytty tukemaan (työntekijän) kehittymistä ja (työntekijä) putoaa pois kelkasta.”

”Yleensä löytyy (työ)kulttuurista jotain, mikä voi uuvuttaa.”

“Yritykset ovat ostaneet ammatillista valmennusapua, mutta myös oman elämän tilanteisiin keskusteluapua eli lyhytterapiaakin.”

Johtamisen kehittämisen pääteeman liittyi myös Tellan korostama tukirakenteiden merkitys:

”Yrityksessä tulisi huolehtia, että hyvät (työtä tukevat) rakenteet ovat olemassa.”

“Se (varhaisen tuen malli) tukee esihenkilön työtä, miten toimitaan, jos rupeaa jonkun (työntekijän) työkyvyn kanssa olemaan haasteita. Tällaiset rakenteet auttavat (asioiden) eteenpäin viemisessä.”

“Osalla on erittäin hyvät (tukirakenteet). On keinoja, miten lähteä edistämän, jos nähdään, että joku uupuu. On olemassa palveluita ja tiedetään, kenen puoleen kääntyä.”

5.2 Tutkimuspäällikkö Anu Järvensivu, Työterveyslaitos

Toisessa haastattelussa pyysimme Työterveyslaitoksen tutkimuspäällikkö Anu Järvensivua kertomaan työhyvinvoinnin haasteista ja mahdollisuuksista sekä suurimmista muutoksista lähivuosien aikana. Pyysimme häntä kertomaan, mitä työhyvinvoinnin ilmiöitä tulisi tutkia enemmän ja mihin kiinnittää huomioita työhyvinvointipalveluita kehitettäessä. Halusimme tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin muutoksista sekä työhyvinvoinnin yksilöllisestä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä.

5.2.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet

Merkittävinä löydöksinä Anu Järvensivun haastattelussa työhyvinvoinnin nykyhetkeä ja haasteita koskevassa osiossa korostuivat monimuotoinen työelämä ja työn muutos:

”Seuraan monimuotoisen ansiotyön, usean työn tekemisen ja portfoliotyön lisääntymistä. Epäilen, että ne saattavat lisääntyä edelleen.”

“Se (usean työn tekeminen) saattaa tuoda ihan omanlaiset haasteet, kun ihmisten pitää entistä enemmän miettiä, miten koordinoivat työpalettia ja

hakevat elantoa silputuista pätkistä. Se on ihan oma maailmansa ja jo nyt tuttua tietyillä toimialoilla. Taiteen puolella se on ollut tuota jo pitkään."

"Media-alalla muutos on tapahtunut oman työurani aikana. Silloin (kun aikoinaan itse opiskelin) toimittajilla oli Ylellä ja muualla vakipaikkoja, joissa (toimittajat) viettivät koko elämänsä "kivasti palkkatöissä". Sitten tapahtui median murros. Nyt käytännössä freelancertyö on se, mitä on tarjolla ja palkkiot pienenevät vielä koko ajan."

"Alustatalouden yhteydessä paljon puhutaan, että on semmoista hyvin pienimuotoista digityötä. Saa jonkun pienen korvauksen siitä, kun löytää netistä epäsopivan kuvan ja ilmoittaa sen klikkaamalla työn tilaajalle. Jos tämän kaltaisia työtehtäviä on yhä enemmän, siellä on ihan omat ongelmansa."

Merkittävimpinä pääteemoina Järvensivun vastauksissa tulivat esiin merkittävinä löydöksinä myös etätyön vaikutukset sekä yhteistöllisyyden tukeminen ja sen haasteet.

"Etätyö ja hybrideityö: ei osata vielä elää niiden kanssa."

"Muutaman vuoden aikainen etätyö tai hybrideityö on iso kysymys (työhyvinvoinnille)."

"Miltä osin se (etätyö) tukee joidenkin työhyvinvointia, kun jää esimerkiksi matka-aikoja pois?"

"Ehkä ei uskalleta kysyä kaikkea. On hankalampi kysyä jotain pikkuasiaa."

Johtamisen haasteita oli Järvensivun vastauksissa paljon. Niihin liittyivät edellä mainitut etätyön vaikutukset sekä itsensä johtamisen pääteemat. Järvensivu mainitsi itsensä johtamisen yhteydessä *"työkyvyn lukutaidon"*.

"Etätyön johtaminen on nyt yksi uusi (haaste). Miten huolehditaan esimerkiksi (etä)työntekijöiden hyvinvoinnista. Tottakai myös tuottavuudesta, mutta, jos ollaan lankojen päässä, niin sinne pääsee aika helposti ikään kuin unohtumaan, tipahtamaan, putoamaan joku, ennen kuin huomataan, että nyt ei varmaan tällä kaverilla mennytkään enää oikein hyvin. Sen huomaamisen raja on kauempana tällä hetkellä."

"Lainkin mukaan työntekijän työhyvinvointi on pitkälti esihenkilön vastuulla, mutta tähän liittyy, nyt ja tulevaisuudessa, ihan selkeitä haasteita sikäli, että paljonko esihenkilö oikeasti voi vaikuttaa."

"Ihmisillä on useita tahoja, jotka johtavat omaa työtä. Ne voivat olla asiakkaita tai projektipäälliköitä tai mitä tahansa: kollegat, yhteistyökumppanit… niillä on sananvaltaa omaan tekemiseen."

"Yhä enemmän oma kyky huolehtia työhyvinvoinnista, puhutaan myös työkyvyn lukutaidosta, tämänkaltaiset asiat tulevat yhä tärkeämmäksi."

Järvensivun haastattelussa toistui usein työn tekemistä tukevat rakenteet, työssä jaksaminen ja kuormittavat tekijät työssä. Mielen hyvinvointi tuli esiin Järvensivun vastauksissa näihin liittyvänä pääteemana:

"Autonomia ja mahdollisuudet vaikuttaa ovat aika hyvällä tasolla."

> *"Suomalainen työelämä on kansainvälisesti verrattuna varsin hyvää, mutta on myös kuormittuneisuuden kokemusta ja työn vaativuutta. Toisilla aloilla kovempaa, kuin toisilla."*
>
> *"Hyvin paljon tarvittaisiin tai osataan hakea tukea juuri näihin erilaisiin haasteisiin tai työkyvyn haasteisiin, mitä työpaikalla syntyy, ja jopa kehittämishankkeita kysytään. On paljastunut työpaikalla joku haaste ja siihen haluttaisiin asiantuntijatukea."*
>
> *"Millä keinoilla siihen (kuormittuneisuuteen) pystytään vastaamaan, on tapauskohtaista."*

Teknologian vaikutus työelämään korostui yhtenä isona pääteemana Järvensivun vastauksissa:

> *"Tietysti keikkatyö, digityö ja alustatalous, tulevat aina teknologiasta heti mieleen hyvinvointihaasteineen."*
>
> *"Toki teknologian merkitys on paljon muutakin. Vähän kaikilla aloilla tapahtuu automaatiota ja digitalisaatiota."*
>
> *"Robotit vie meidän työmme," niin sanotusti."*
>
> *"Fakta on, että teknologian kehittäminen on tuonut työhön todella paljon apua."*

Järvensivun haastattelussa ilmeni myös sukupuolten eriytyminen työelämässä:

> *"Alkaa näkyä, että suomalaisten miesten ja naisten työelämän laatu kovasti eriytyy."*
>
> *"Naisten työ on paljon rasittavamman oloista ja näyttää kovemmalta, kuin miesten."*
>
> *"Tämä (sukupuolten eriytyminen työelämässä) johtuu siitä, että meillä (Suomessa) ammatillinen eriytyneisyys on poikkeuksellisen voimakasta."*

5.2.2 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi

Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut -osion teemat liittyivät Järvensivun haastattelussa vahvasti luovuuden mahdollisuuksissa ilmi tulleisiin teemoihin, joten näitä molempia on avattu tarkemmin tässä osiossa.

Merkittävinä löydöksinä luovuuden mahdollisuuksista Järvensivun haastattelussa tuli esiin luovuuden ja teknologian yhdistäminen, luovien menetelmien soveltuva käyttö ja haasteet, yhteisöllisyys ja yhteisöllinen kehittäminen sekä luovien työhyvinvointipalveluiden kehittäminen, mihin liittyvät myös haastattelun seuraavan osion vastaukset.

Järvensivu mainitsi haastattelussa luovuuden ja teknologian yhdistämisen:

> *"Koulutusteknologia, jossa itse olen ollut kehittämässä opetuschatbottia, on tavallaan luovaa toimintaa. Näitä ratkaisuja varmaan eri aloilla tulee paljon."*

> *"Enemmän haluaisin nähdä luovuutta ja käyttäjäystävällisyyttä teknologian kehityksessä."*

Luovien menetelmien soveltuva käyttö sekä haasteet tulivat vahvasti esiin haastattelussa kuten luovien työhyvinvointipalveluiden kehittäminen:

> *"Ei pidä leimata, että ei edes yritä (tarjota luovaa toimintaa joillekin ryhmälle), mutta ehkä vähän kuulostellen luovien menetelmien kanssa täytyy toimia. Niin kuin minkä tahansa muunkin menetelmän."*
>
> *"Pitää jotenkin löytää laji työpaikan mukaan."*
>
> *"Kun kollegat järjestivät joogaan liittyvää toimintaa, heillä oli ensin vähän ongelmia saada se idea menemään läpi, mutta sitten siellä teollisuusyrityksissä oli innostuttu."*
>
> *"Edelleen voi olla, että metallin miehille ei luovat menetelmät... Siinä täytyy olla aika luova, mitä sinne tarjoilee."*
>
> *"Ihan yksilösovelluksien tasolle ei ehkä voi kovin paljon mennä, jos yritetään työpaikkaa, työyhteisöä, kehittää."*
>
> *"Joutuu tekemään kompromisseja. On elettävä sen kanssa, että kaikkia oma lähestymistapa ei kuitenkaan miellytä."*

5.2.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen Järvensivu korosti erityisesti etätyön vaikutusta ja työskentelytapojen muutosta. Merkittävinä löydöksinä tulivat esiin myös työntekijälähtöisyys sekä kehittämisen haasteet. Haastattelussa tuli ilmi myös yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja työkulttuurin kehittäminen sekä työympäristön vaikutus hyvinvointiin.

Merkittävänä löydöksenä ilmeni etätyön vaikutus, johon liittyy työskentelytapojen muutos:

> *"Vaikka etätyötä on ollut olemassa ja sitä on jollain lailla tutkittu vuosikymmenet, nyt se isossa määrin realisoitui yhtäkkiä."*
>
> *"Verkkovälitteinen työ. Sen problematiikat ei varmasti häviä eivätkä ratkea ihan lähivuosina. Kyllä niitä tulee olemaan ja niitten kanssa täytyy jotenkin sitten pyrkiä toimimaan."*
>
> *"Jos sanon tähän "työnteon rytmittämiseen ja niiden rytmien yhteensovittamiseen liittyviä haasteita", niin se ei koske kaikkia ammattiryhmiä eikä toimialoja, mutta on yksi sellainen (haaste)."*

Merkittävinä löydöksinä ilmenivät työntekijälähtöisyys sekä kehittämisen haasteet.

> *"Autonomia, itsellisyys ja mahdollisuus vaikuttaa ovat yleisesti ottaen sellaisia, mitkä ovat tosi tärkeitä ihmisille. "*
>
> *"En osaa ajatella, miten suuri osa tämän hetken työhyvinvoinnin kehittäjistä oikeasti lähtee siitä, että ensin tunnistetaan ja tutkitaan työpaikalla."*

> *"Hetki menee alan asiantuntijoillakin, että saa kiinni (ongelmasta) ja yhdessä pystytään hyviä käytäntöjä keksimään ja luomaan. Ei niitä (käytänteitä) ole takataskussa valmiina haasteisiin, joita ei vielä laajassa mitassa ole ollut."*

Järvensivun haastattelussa tulivat esille yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja työkulttuurin kehittäminen sekä termi "*pelillistäminen*":

> *"Miten työhyvinvointia kehittävät pystyvät vastaamaan hyvin paikallisiin tarpeisiin, on haaste."*
>
> *"Työhyvinvointia pitäisi kehittää työlähtöisesti ja osallistuvasti, siis osallisuutta sallien. Aina omasta henkilöstöstä ja heidän näkemyksistänsä lähtien, ja heidän työstänsä. Ei niin, että toisi (näkemykset) ulkoapäin."*
>
> *"Moni hieno kehittämismenetelmä lähtee siitä, että saataisiin iso joukko kerralla paikalle miettimään kehittämistä. Ison joukon kerralla paikalle saaminen on vaikeaa ja kallista, joten siitäkin usein joudutaan tinkimään."*
>
> *"Tähän (ison joukon yhteen saamiseen) nimenomaan digitaaliset välineet, kaikenlaiset laitteet ja pelillistetyt menetelmät, voivat tuoda apua. Kaikkien ihmisten ei tarvitse olla yhtä aikaa paikan päällä. Se oli taustana, mistä päädyin digitaalisten työelämän kehittämisvälineiden kehitystyöhön mukaan."*

Järvensivu toi esille myös työympäristön vaikutuksen työhyvinvointiin liittyen. Muista haastateltavista poiketen Järvensivu toi esiin teollisuusmelun tuomat riskit työhyvinvoinnille:

> *"Kun on tausta sosiaali- ja ihmistieteistä, ehkä helposti sokeutuu tai puhuu vain asioista, mitkä ovat omassa viitekehyksessä. Unohtaa esimerkiksi, että ääniympäristö on ihan oikea riski (työhyvinvoinnille)."*
>
> *"Edelleen eniten ammattitauteja syntyy kuulovaurioista."*
>
> *"Melu on erittäin iso työhyvinvointihaaste, mutta sitä ei viime aikoina ole nostettu esiin. Ei ehkä kovin hyvin tunnisteta ääniympäristön merkitystä ihmisten työnteolle. Tämä on vain yksi esimerkki."*
>
> *"Tapaturmariskejä on edelleen monilla aloilla, rakennusalalla tai teollisuudessa ja myös sote-aloilla. On fyysisiä riskejä ja monenlaisia turvallisuusriskejä. Tehtävää on."*

5.2.4 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus

Työhyvinvoinnin vaikuttavuuteen liittyen Järvensivun haastattelusta korostui merkittävinä löydöksinä vaikuttavuuden mittaamisen ja kehittämisen haasteet sekä työyhteisön antaman palautteen merkitys:

> *"Siinä on liian monta väliin tulevaa muuttujaa, jos lähdetään miettimään, että pitäisi tunnistaa yrityksen tuloksesta, jostain sieltä euroriviltä, työhyvinvointitoiminnan vaikutukset. Se ei vaan mene niin."*
>
> *"Siihen, että menestyykö yritys vai ei, vaikuttaa todella moni muukin tekijä kuin se, että onko tehty joku työhyvinvointihanke. Minusta on turha hakea sitä (työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta) sieltä (euroriviltä)."*

> *"Tämä (kaikkien osallistaminen ja tutkiminen) on hyvin aikaa vievä tapa ja nykyäänhän ei ole aikaa eikä ole rahaa."*

> *"Voisi luottaa palautteeseen, mitä henkilöstöltä, työyhteisöltä, tulee. Paljon kaikenlaista tietoa on olemassa siitä, jos työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota, niin sillä on positiivisia vaikutuksia."*

5.3 Kulttuurihyvinvoinnin tutkija ja kirjailija Pia Houni

Luovuuden ja taiteen näkökulmaa enemmän saadaksemme haastattelimme seuraavaksi Taiteen edistämiskeskuksella Taikella työskennellyttä, kulttuurihyvinvointia tutkinutta ja siitä kirjan kirjoittanutta tohtoria ja taideasiantuntijaa Pia Hounia. Pyysimme häntä kertomaan kulttuurihyvinvoinnista sekä luovuuden ja taiteen hyvinvointivaikutuksista. Halusimme tutkia millaisia mahdollisuuksia luovuudella voisi olla työhyvinvointipalveluita kehitettäessä. Hounin asiantuntijuuden takia luovuuden teemat korostuivat haastattelun kysymyksissä sekä vastauksissa.

5.3.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet

Työhyvinvoinnin nykyhetkestä ja haasteista Hounin haastattelusta merkittävimpiä löydöksiä olivat työelämän vaativuus, johon liittyi empatiakyvyn vahvistaminen ja resilienssi, sekä työelämän muutos, johon liittyi johtamisen muutos ja kehittäminen, itsensä johtaminen, osaamisen kehittyminen ja teknologian vaikutus. Haastattelussa tuli esille myös työssä jaksaminen, työhyvinvoinnin merkitys, työn mielekkyys sekä vapaa-ajan ja työn tasapaino.

Houni korosti haastattelussa erityisesti työelämän vaativuutta sekä resilienssin ja empatiakyvyn merkitystä:

> *"Työelämä on tällä hetkellä aika kovaa. Ihmiset ovat tiukilla töissä ja väsyneitä."*

> *"Minusta tuntuu, että sellainen empatiakyvyn vahvistaminen tämän päivän aika kovassa työelämässä olisi erittäin tarpeellinen taito meille kaikille. Luulen, että se lisäisi huomattavasti meidän hyvinvointiamme."*

> *"Resilienssin käsite, joka on trendikäs ja muodikas, siihen voi liittyä valitettavasti myös sisäänkirjoitettu vaatimus meille kaikille. Onko minulla nyt riittävästi resilienssitaitoja tai mistä saan näitä lisää?"*

Työelämän muutokseen liittyen Houni toi esille erityisesti johtamisessa tapahtuvaa muutosta sekä itsensä johtamisen merkitystä nykytyöelämässä:

> *"Johtamiskulttuurissa yleensäkin on nyt sellaisia trendejä menossa, että perinteinen aika tiukka johtamismalli selvästi näyttää nyt tippuvan. Yhä enemmän tulee tällaista jaettua johtajuutta työpaikoissa ja työyhteisöissä."*

> *"Enemmän meidän työmme on sitä, että meiltä vaaditaan aika hyviä itsensä johtamisen taitoja ja kykyä suunnitella. Puhutaan myös metatyöstä eli*

metatyö tarkoittaisi sellaista, että suunnitellaan etukäteen ensi viikon asioita, jolloin olisi helpompaa niiden tekeminen ja suorittaminen."

"Esimerkiksi asiantuntijatöissä aika paljon korostuu tällaiset (itsensä johtamisen) taidot, mutta muissakin töissä yhä enemmän."

Hounin tarkastelussa korostui työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin merkitys sekä työn mielekkyys. Työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyen tuli esille myös kriittistä tarkastelua.

"Ihminen on työn voimavara. Jos emme voi hyvin tai emme jaksa (työssä) niin ei se työkään edisty."

"Kaikki sellainen investointi siihen, että koemme työmme mielekkääksi, (työpaikalle) on kiva mennä ja siellä on hyvä olla niiden ihmisten kanssa, niin se kyllä yleensä tulee moninkertaisesti takaisin. Toivoisin, että työnantajat osaisivat ajatella tätäkin puolta, että siihen kannattaa satsata."

"Meillä on ollut nyt sellainen trendi, johon voi suhtautua myös vähän kriittisesti. Työnantajat olettavat, että käytämme kaiken vapaa-ajan sillä tavalla, että olemme mahdollisimman hyviä työntekijöitä. Siihen voi kyllä asettaa aika ison kysymysmerkin, että voiko työnantaja velvoittaa ikään kuin omistamaan myös meidän vapaa-aikamme? "

5.3.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut

Haastattelussa Houni kertoi olemassa olevista työhyvinvointipalveluista, joissa hyödynnetään luovuutta. Merkittävinä löydöksiä olivat luovien työhyvinvointipalveluiden tarjonta, kysyntä ja kehittäminen sekä taiteen soveltamisen mahdollisuudet työpaikalla, johon liittyen esiin tulivat taiteen vaikutukset työyhteisöön ja osallistaminen taiteen kautta.

Houni toi esille esimerkkejä etenkin luovien hyvinvointipalveluiden tarjonnasta:

"Luulen, että aika paljon on käytännössä erilaista osallistavaa (taide) toimintaa."

"Erilaisia teatteri-improvisaatio tämän tapaisia työskentelytapoja on käytetty."

"On työpaikkoja, joissa vaikka kerran kuukaudessa käy joku bändi ja ne viettävät iltaa ja kuuntelevat musiikkia."

"Aika paljonhan on ollut työyhteisöissä tanssiin liittyviä kokeiluita tai kuvataiteen kautta erilaisia toimintoja, että ihmiset tekevät osallistavasti jotakin."

"On tullut aika paljon palveluntarjoajia eli on tullut toimijatahoja, jotka palkkaavat ja välittävät taiteilijoita työyhteisöihin. Joka kertoo siitä, että kysyntääkin varmasti on. Aletaan suunnittelemaan miten taiteilijat, tekijät ja työyhteisö löytää toisensa."

Houni kertoi myös taiteen soveltamisesta työpaikoilla ja taiteen hyödyntämisen vaikutuksista työyhteisöissä:

“Hyvin tyypillinen on sellainen työyhteisö tilanne, että ensin on kauhea torjunta (luovia työhyvinvointitoimintoja kohtaan), mutta kun tilanne on turvallinen ja näkee kuinka kaikki työkaverit innostuvat, niin se (toiminta) vie mukanaan.”

“Jotkut työpaikat on kokeilleet tällaista residenssitaiteilijaa eli palkanneet työpaikalle taiteilijan. On järjestetty työtila, jossa taiteilija tekee omia töitä, mutta se taiteilija on saatavilla (työntekijöille). Idea on siinä törmäämisessä, että (erilaiset) ihmiset kohtaavat toisiaan.”

“Monet ovat sanoneet näillä työpaikoilla (joissa residenssitaiteilijaa on kokeiltu), että pelkästään se, että taiteilija oleskelee siellä ja tekee omaa työtään, niin se inspiroi ja tuottaa sellaista hyvää lähtökohtaa.”

5.3.3 Luovuuden mahdollisuudet, luovuuden ja kulttuurihyvinvoinnin yhteys

Merkittävinä löydöksinä luovuuden mahdollisuuksista ilmenivät luovuuden mahdollisuudet työelämää kehittäessä sekä kulttuurihyvinvoinnin ja luovuuden yhteys. Luovuuden vaikutukset tulivat esiin myös vahvasti luovuuden mahdollisuuksien yhteydessä, mutta niitä avataan enemmän kehittämisosion ja vaikuttavuusosion yhteydessä.

Houni toi esille erilaisia mahdollisuuksia, joita luovuuden avulla avautuu:

"Luovuus on kykyä ratkaista ongelmia, synnyttää uusia asioita, oivaltaa ja nähdä toisilleen kuulumattomien asioiden yhdistymisessä syntyvän jotakin kiinnostavaa.”

“Luovuus mahdollistaa kokeilemisen, että kokeillaan voiko tämä toimia näin.”

Houni kertoi kulttuurihyvinvoinnin mahdollisuuksista sekä sen yhteydestä luovuuteen:

“Kulttuurihyvinvoinnilla on yritetty käsitteenä kuvata kaikkea taidelähtöistä toimintaa, johon sisällytetään odotus siitä, että sillä on hyvinvointivaikutuksia.”

“Kulttuurihyvinvoinnissa luovuuden pitäisi olla läsnä tai sen pitäisi syntyä siellä.”

“Parhaalla tavalla kun kulttuurihyvinvointi toteutuu siellä toiminnassa, oli se työpaikka, työyhteisö tai mikä tahansa muu, niin toiminta herättäisi ihmisissä olevaa luovuutta.”

”Kulttuurihyvinvointitoiminta sopii kaikille ja sen takia toivoisin, kun ihmisen elämänkaaressa työssä oleminen on pitkä aika vuosissa, että näihin ikävaiheisiin ja työelämään satsattaisiin nyt paljon lisääkin. Olisi ihanaa, että ihmiset (työ) vuosien aikana jaksaisi jotain muutakin kuin olla uupuneita työstä.”

5.3.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla

Houni toi etenkin esille luovan työhyvinvointitoiminnan kehittämisen mahdollisuudet, merkityksen ja kiinnostuksen:

> *”Ennen kaikkea haluaisin, että sitouduttaisiin pitkäkestoiseen hyvinvointitoimintaan.”*
>
> *“Tarvittaisiin sellaisia työpaikkoja, jotka voisivat olla esimerkkityöpaikkoja siinä, että on pidemmän aikaa suunniteltu tai panostettu luovaan toimintaan.”*
>
> *“Toivoisin, että tällaisia rohkeita avauksia (luovasta työhyvinvointitoiminnasta) ja esimerkkejä tulisi enemmän, koska ne todennäköisesti vahvistaisivat muita työpaikkoja ja työyhteisöjä tekemään niitä valintoja.”*
>
> *”Tällä hetkellä minusta tuntuu, että sitä kiinnostusta (luovaa työhyvinvointitoimintaa kohtaan) on tullut enemmän, että asia on selvästi ollut paljon enemmän esillä. Aika monet työyhteisöt ovat havahtuneet mahdollisuuteen, että tämä voisi olla yksi erittäin hieno tapa investoida hyvinvointiin.”*
>
> *”Minulla on myönteinen tuntuma, että asiat etenevät ja toivottavasti yhä enemmän ja yhä useampi työpaikka voisi ottaa tämän vaihtoehdon ja mahdollisuudet käyttöön.”*

Merkittävänä näkökulmana Houni kertoi työyhteisölähtöisestä kehittämisestä:

> *”Kannattaa suunnitella minkälainen taidejuttu voisi olla (omalle työyhteisölle) hyväksi ja jos sitä ei osaa heti päättää, niin voisi kokeilla paria erilaista vaihtoehtoa. Tärkeintä on, että ihmiset tuntevat sen omaksi, koska mikään ei ole hirveämpää kuin, jos joutuu työpaikalla nolaamaan itsensä.”*
>
> *”Jos työyhteisöön lähtee suunnittelemaan, niin kannattaa suunnitella hyvin ja miettiä millainen työyhteisö on ja millainen taidemuoto voisi sopia. Kun tulee sopiva taidemuoto juuri sille työyhteisölle, niin onnistuminen todennäköisesti on parempaa.”*
>
> *“Sisältö olisi suunniteltu sillä tavalla, että se mahdollistaa ihmisille omien ilmaisutaitojen ja ilmaisun rekisterin käyttämistä. Sytyttäisi halun keksiä jotakin uutta tai saada oivalluksia, jotka ovat yleensä hirveän palkitsevia.”*
>
> *”Kun paketti toimii hyvin, olisi tärkeätä, että se työyhteisö jatkaisi. Kun ihmiset on saatu mukaan tämä voisi olla sellaista vaikuttavaa työyhteisössä, jota voisi tulevaisuudessa tehdä.”*

Lisäksi Houni korosti työssä palautumisen ja ennaltaehkäisemisen merkitystä:

> *”Kun ihminen käy töissä, niin silloin on velvoitteita sitä työtä kohtaan, mutta myös oikeuksia. Kohtuullinen työmäärä, mahdollisuus osallistua taidetoimintaan tai palautua siitä työstä kohtuullisessa määrin, ne pitäisi olla minusta meidän oikeuksiamme.”*
>
> *”Palautumista pitäisi tapahtua siellä työssä olemisesta ja kulttuurihyvinvointi voi olla tätä (palautumista). Kulttuurihyvinvoinnin (avulla) työpaikoilla on mahdollisuus myös palautua työssä olemisen aikana.”*

"Paras malli olisi sillä tavalla, että työyhteisöt aktivoituisivat sitä (luovaa työhyvinvointitoimintaa) järjestämään pitkäkestoisesti ja ennaltaehkäisevästi. Mieluummin oltaisiin etukenossa sen (työssä jaksamisen) suhteen, kun sitten siellä jälkijunassa."

"Kun työyhteisöön tulee uusia työntekijöitä, niin heidän työhönsä voisi kuulua se, että heillä on mahdollisuus osallistua johonkin luovaan toimintaan. Uskon, että sillä olisi hyviä ennaltaehkäiseviä vaikutuksia."

5.3.5 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus

Hounin haastattelussa oli vahvasti esillä luovan hyvinvointitoiminnan vaikuttavuus sekä luovuuden, taiteen ja kulttuurihyvinvoinnin hyvinvointivaikutukset:

"Voisi jakaa karkeasti kahteen, että on kahdenlaista erilaista taidetoimintaa. Toinen on sitä, että ollaan vastaanottajia eli (esimerkiksi) mennään katsomaan jokin esitys. Toinen on osallistavaa eli ihmiset itse aktiivisesti tekevät jotakin. Molemmilla on hyviä hyvinvointivaikutuksia, mutta useimmissa tapauksissa kun ihmiset itse tekevät, niin vaikutukset ovat erilaisia, ehkä isompia ja voimakkaampia."

"Luovalla toiminnalla ja kulttuurihyvinvointitoiminnalla on työyhteisössä sellaisia vaikutuksia, että se vahvistaa vuorovaikutustaitoja. Se yleensä lisää myös innovointitaitoja. Jos harjoitat jotakin luovaa, niin se lisää sinussa sitä luovuutta soveltaa työtehtävissä muuten."

"Kaikki taidetoiminta ja luova toiminta on ilmaisua. Eli ihmiset käsittelevät omia tunteita, saavat ilmaistua niitä toisille ja ulos itsestään. Sillä tiedetään olevan oikein hyviä vaikutuksia meidän hyvinvointiimme."

"Tietysti kannattaa muistaa, että myös kaikilla eri taidelajeilla voi olla vähän erilaisiakin vaikutuksia."

"Luovuus lisää luovuutta, jos harjoitan jotakin sen tapaista sisältöä niin osaan käyttää niitä samoja asioita myös johonkin muuhun sisältöön elämässä. Eli uskon kyllä vahvasti siihen, että se voi parantaa aika merkittävästikin työsuorituksia, sellaista hoksaamista, uuden keksimistä ja oivaltamista työssä."

Esiin tuli mielen hyvinvoinnin tukeminen sekä empatiakyvyn kehittyminen taiteen ja luovan toiminnan avulla:

"On paljon hyviä näyttöjä, nimenomaan mielenterveyden puolelta työyhteisöissä tiedetään, että tällainen luova toiminta vahvistaa mielen hyvinvointia."

"Erityisesti tutkimuksissa, joissa on tutkittu esihenkilöiden ja johtajien osallistumista luovaan taidetoimintaan on avattu, että heidän mielen hyvinvointiinsa siitä on ollut myönteisiä vaikutuksia."

"Yleensä luova toiminta kehittää aika paljon ihmisten empatiakykyä."

"Esimerkiksi tällä hetkellä tiedetään tosi hyvin, että kaunokirjallisuus on sellainen taidemuoto, joka kehittää erittäin paljon meidän empatiakykyämme. Se, että me eläydymme toisten ihmisten maailmaan. Samoja vaikutuksia voi olla teatterilla tai elokuvilla."

Houni tarkasteli vaikuttavuuden mittaamista ja sen kehittämistä:

> *"Lähtökohta on se, että ihminen on kompleksinen tutkimuskohde, koska meihin vaikuttaa niin monta asiaa."*
>
> *"Voidaan mitata ihmisen fysiologisia tuntemuksia, verenpainetta, mielihyvähormoneja, sykkeen laskua, vaikka ennen ja jälkeen taidetoimintaa."*
>
> *"Aika paljonhan me perustamme niitä hyvinvointivaikutuksia ihmisten omakohtaiseen kokemukseen."*
>
> *"Toivoisin jossain kohtaa, että olisi mahdollista tehdä pitkäkestoisempaa tutkimusseurantaa tästä aiheesta. Luulen, että siitä tulisi hyvin tärkeätä uutta tietoa."*

5.4 Myyntijohtaja Johanna Rosengren, Auntie

Edellisten haastattelujen perusteella halusimme tarkentaa näkemystämme työhyvinvoinnista vielä mielenterveyden ja henkisen hyvinvoinnin osalta. Saimme haastateltavaksi ennaltaehkäiseviä mielen hyvinvoinnin palveluita kansainvälisesti tarjoavan suomalaisen yrityksen Auntien myyntijohtajan Johanna Rosengrenin. Pyysimme häneltä näkemystä mielen hyvinvointipalveluiden tuottajana, sillä halusimme kartoittaa, millaisia henkisen hyvinvoinnin haasteita pandemia-ajan jälkeen kotimaisissa yrityksissä henkilöstöllä on, millaisia palveluita heille on tarjolla, millaisia palveluita tarvittaisiin ja miten palveluita tulisi kehittää.

5.4.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet

Johanna Rosengrenin vastauksista työhyvinvoinnin nykyhetkeä ja haasteita koskien merkittävimpiä löydöksiä pääteemoista olivat työhyvinvointipalvelut sekä matalan kynnyksen tuki:

> *"Meillä on asiat aika hyvin Suomessa. Meillä on lakisääteinen työterveys, jota ei kaikissa maissa ole. Sen kautta on perusasiat kunnossa."*
>
> *"Enää ei ole niin, että odotetaan, kunnes ollaan jo siinä pisteessä, että tarvitaan työterveyden palveluita."*
>
> *"Kevyemmät matalan kynnyksen keinot ja palvelut sekä niiden markkina ja suosio ovat kasvaneet paljon."*

Haastattelussa korostuivat työelämän muutos ja siihen rinnastuvat toiset mainitut pääteemat: etätyön vaikutukset, etätyön haasteet ja johtamisen vaikutus. Vastauksissa näkyvät myös työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä ulkoiset stressitekijät ja sen yhteydessä esiin tullut kuormitus. Lisäksi esiin nousevat itsensä johtaminen, nuorten haasteet työssä sekä työhyvinvointipalvelujen jakautuminen.

> *"Maailmalla on tapahtunut asioita, jotka vaikuttavat voimakkaasti ja aiheuttavat ahdistusta."*

> *"Moni yritys hakee sitä, mikä on se oikea (työskentelytapa) ja voidaanko houkutella ihmisiä toimistolle."*
>
> *"Näkyy kipuilua siinä, että osa tottui tekemään töitä etänä."*
>
> *"On yrityksiä, missä ollaan kulttuuriltaan sulkeutuneempia, eikä pidetä työnantajan asiana tukea näissä (työhyvinvointi)asioissa."*

Itsensä johtamisesta ja sen yhteydessä esillä olleista toisista pääteemoista, nuorten haasteista työssä ja häiriötekijöiden vaikutuksesta, Rosengren toi esille, että

> *"Häiriötekijöitä on paljon."*
>
> *"Nuorista puhuttaessa sekä tietotyössä (työskentelevillä) kipuilu liittyy elämänhallintaan, itsensä johtamiseen ja priorisointiin."*

Työn ja vapaa-ajan tasapaino näyttäytyi vastauksissa usein, mikä rinnastui myös kahteen muuhun mainittuun pääteemaan: työkulttuurin merkitys ja osaamisen muutos. Vastauksissa näkyi myös ulkoisten stressitekijöiden vaikutus:

> *"Suomessa on aika hyvin asiat siinä mielessä, että täällä on aina arvostettu ihmisten vapaa-aikaa, henkilökohtaisia tarpeita ja hyvinvointia. Se on osa meidän kulttuuriamme vahvemmin, kuin monessa muussa maassa."*
>
> *"Taloudellinen hyvinvointi on ehkä muualla maailmassa ollut pinnalla enemmän ja nyt on alettu maaliskuun (2022) jälkeen Suomessakin puhumaan siitä. Uskon, että se on teema, joka tulee olemaan myös työnantajien näkökulmasta enemmän pinnalla tulevaisuudessa."*

Vastauksissa näkyi työelämän arvot, johon liittyi työn merkityksellisyys, nuorten haasteet työssä, nuorten ja opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet sekä stressi ja uupuminen. Helposti lähestyttävän tuen merkitykseen liittyen Rosengren mainitsi matalan kynnyksen tukipalvelut ja yksilölliset tarpeet sekä työhyvinvointipalveluiden jakautumisen:

> *"Nuorempien ihmisten työuupumusriski on todella korkea."*
>
> *"Se (tarjoamme helposti lähestyttävä tuki) on persoonallinen ja helposti lähestyttävä työntekijän näkökulmasta, mutta toimii myös isoille massoille."*
>
> *"Toimistotyötä tekevät yritykset, asiantuntijayritykset sekä IT-konsultointipuoli on se (meidän) isoin (asiakasryhmä)."*

Lisäksi Rosengren toi haastattelussaan esille työelämän, työympäristön ja sosiaalisuuden muutoksen, työvoimapulan vaikutuksen sekä työpahoinvoinnin.

5.4.2 Luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointihaasteiden ratkaisemiseksi

Luovuuden mahdollisuudet nousivat Rosengrenin vastauksista esiin merkittävämmäksi pääteemaksi. Luovuuden mahdollisuudet rinnastuivat vastauksissa myös muihin mainittuihin pääteemoihin: luovuuden vaikutukset, luovan toiminnan hyödyt sekä työhyvinvointipalvelut. Näistä pääteemoista Rosengren mainitsi, että

> *"Luovuudella pystytään luomaan omaa vapauden ja merkityksellisyyden tunnetta."*
>
> *"Luovuudella pystytään vaikuttamaan omaan tekemiseen, lopputulokseen ja omaan jaksamiseen. Silloin tulee sellainen olo, että 'mä hallitsen tätä', että 'tätä ei sanele joku muu', vaan 'mulla on oma vapaus ja luovuus tehdä tätä'."*

Olemassa olevia työhyvinvointipalveluita koskien esiin tuli merkittävänä pääteemana Rosengrenin vastauksissa yrityksen työhyvinvointipalveluiden tarjonta, jonka yhteydessä korostuivat seuraavat pääteemat: stressin merkitys, muutostilanteet työssä, merkityksellisyys työssä, korona-ajan vaikutukset, itsensä johtaminen sekä itsensä kehittäminen.

> *"Pääasiallisesti myymme paketteja, jotka ovat psykologista keskustelutukea. Yhteen pakettiin sisältyy viisi tapaamista mielen ammattilaisen kanssa. On harjoitteita ja materiaaleja, mitä tehdään tapaamisten välissä. Paketteja on viisitoista erilaisiin tilanteisiin."*

Lisäksi Rosengren nosti haastattelussaan esiin työhyvinvointipalveluiden näkyvyyden ja markkinoinnin sekä työpalveluiden kehittämisen ja markkinoinnin.

5.4.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla

Johanna Rosengrenin vastauksista työhyvinvoinnin kehittämistä luovuuden avulla koskien merkittävimpiä löydöksiä pääteemoista olivat luovat menetelmät työhyvinvoinnissa, mielen hyvinvointi, johtamisen kehittäminen sekä yhteisöllisyyden tukeminen. Luovat menetelmät työhyvinvoinnissa rinnastui myös toiseen mainittuun pääteemaan, yhteisöllisyyden tukemiseen. Mielen hyvinvointi tuli esiin Rosengrenin vastauksissa, mikä rinnastui toisiin mainittuihin pääteemoihin: ennaltaehkäisevä toiminta, työssä jaksamisen haasteet sekä vertaistuen merkitys.

> *"Meillä on liikunnallisia asioita, mitä olemme tehneet yhdessä."*
>
> *"Isossa-Britanniassa työpaikoilla on "Mental Health Championeita", jotka koulutetaan tunnistamaan ihmisissä merkkejä, että kaikki ei ole hyvin. He pystyvät tukemaan näitä henkilöitä."*
>
> *"He (Mental Health Championit) tunnistavat keskellä arkea työyhteisössä niitä merkkejä. Kaikille on kerrottu, että he ovat henkilöitä, joille voi mennä kertomaan asioista sekä puhumaan matalalla kynnyksellä ja he auttavat ohjaamaan oikealle taholle."*

Vastauksessa usein toistuvana pääteemana tuli esiin johtamisen kehittäminen, joka liittyi muihin pääteemoihin: osallisuuden lisääminen, sukupolvenvaihdoksen vaikutus, etätyön vaikutus työkulttuurin muutokseen sekä jo aikaisemmin mainittu yhteisöllisyyden tukeminen. Muutosjohtaminen toistui muutaman kerran Rosengrenin vastauksissa, mikä rinnastui johtamisen haasteiden, työkykyjohtamisen, vaihtuvuuden merkitykseen työhyvinvoinnille sekä työssä kehittymisen pääteemoihin.

> *"Osallistetaan ihmisiä ja kuunnellaan. Ei niin, että johtoryhmän kopissa päätetään, että tämä on oikea ratkaisu ja sitten se annetaan kaikille valmiina, vaan tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa ratkaisuja, kuunnellaan ja otetaan heidät mukaan siihen (päätöksentekoon)."*
>
> *"On vaikeaa, jos ihminen on jumittunut johonkin, junnaa omissa ajatuksissa eikä ole motivoitunut. Työnantajan voi olla vaikea saada henkilöä eteenpäin tai saada esimerkiksi vaihtamaan työpaikkaa, joka voisi olla kaikille parempi."*
>
> *"Kun puhutaan vaihtuvuudesta, on ei toivottua vaihtuvuutta ja sitten on toivottua vaihtuvuutta."*
>
> *"Harva yritys haluaa, että työntekijät pysyvät alusta loppuun samana eikä osaaminen koskaan vaihdu ja muutu."*

Lisäksi vastauksissa nousivat esille johtamisen merkitys, jonka yhteydessä tuli esille myös työkulttuurin kehittäminen sekä työhyvinvointia tukevat toimet.

> *"Se (työhyvinvointi) lähtee siitä, että perustat ovat kunnossa eli johtaminen ja esihenkilötyö. Se, että on psykologisesti turvallinen ilmapiiri ja työkulttuuri on työhyvinvointia tukevaa. Ihmiset saavat olla omia itsejään. Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, niin ei auta, vaikka tarjoaa kaikki maailman palvelut siihen päälle. Sitten se on vaan päälle liimattua, sellaista tekohengitystä."*

Vastauksissa näkyivät myös inhimillisyyden rooli ja siihen liittyvä työn muutos, sekä etätyön vaikutus. Lisäksi pääteemana mainittiin itsensä johtaminen.

5.4.4 Työhyvinvoinnin vaikuttavuus

Rosengrenin vastauksissa työhyvinvoinnin vaikuttavuudesta mittaamisen tulokset näyttäytyivät vastauksissa usein toistuvana pääteemana, mikä rinnastui myös seuraaviin muihin pääteemoihin: mittaamisen pitkäjänteisyys, mittaamisen yksityisyys sekä pitkäkestoiset vaikutukset. Lisäksi vastauksissa nostettiin esiin vaikuttavuuden mittaamisen menetelmät.

> *"Teemme käyttäjätutkimuksia ja kyselyitä, joissa pidemmän (ajan) jälkeen pyydämme arvioimaan itse, miten toimintamme vaikuttaa tiettyihin osa-alueisiin."*
>
> *"On olemassa kaikenlaista mittaamista, kuten Oura-sormuksia ja kelloja, mutta se on ehkä sellaista dataa, mitä ihmiset ei haluaisi työnantajalleen jakaa."*

> *"Meidän nettisivuillamme on lukuja ja meidän laajemmista loppukäyttäjäraporteistamme näkee, että (toimintamme) vaikutus kestää myös pidemmälle ja vaikutuksia on jopa 9 kuukauden jälkeen."*

> *"Meille tuleva käyttäjä (asiakas) saa alkukartoituksen. Loppukartoituksessa kysytään samoja asioita (kuin alkukartoituksessa) ja henkilö arvioi itse stressitasojaan, työtehoaan, onnellisuuttaan ja tämän tyyppisiä asioita. Hän ei siinä kohtaa näe alkukartoituksen vastauksiaan, jotta ei pysty vertaamaan (niitä). Tämä tekee siitä (kartoituksesta) objektiivisemman."*

> *"Pyydämme myös jokaisen ammattilaisen kanssa pidetyn session jälkeen arvion."*

5.5 Henkilöstöpalvelualan asiantuntija, henkilöstöpalvelualan yritys

Halusimme tuoda tutkimukseen mukaan myös henkilöstön hyvinvoinnin näkökulman. Haastattelimme henkilöstöpalvelualan asiantuntijaa saadaksemme mahdollisimman laaja-alaisesti kuvaa työhyvinvoinnin nykytilasta ja haasteista sekä kuullaksemme, voisiko luovuudella olla mahdollisuuksia työhyvinvointia kehitettäessä. Halusimme haastatella kooltaan suurta henkilöstöpalvelualan yritystä, missä työsuhteiden muoto ja kesto ovat monimuotoisia saadaksemme tällä asiantuntijahaastattelulla mahdollisimman kattavaa käsitystä aiheesta.

Koska tutkimuksessamme ei ollut ajallisesti mahdollista tutkia kattavasti henkilöstön itsensä tuottamaa aineistoa opinnäytetyömme aihepiirejä koskien, koimme tämän mahdollisuudeksi saada mahdollisimman laajasti henkilöstön ääni työssämme kuuluviin. Lisäksi halusimme kuulla henkilöstöpalvelualan asiantuntijaa laajentaaksemme näkökulmaa tutkimuksessamme aiemmissa haastatteluissa esiin tulleita havaintoja koskien, kuulla lisää esimerkiksi mahdollisista nuorten ja nuorten aikuisten työhyvinvoinnin haasteista ja ajatuksista tulevaisuuden työelämää koskien.

5.5.1 Työhyvinvoinnin nykyhetki ja haasteet

Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksista työhyvinvoinnin nykyhetkestä ja haasteista merkittävimpiä löydöksiä pääteemoista olivat mielen hyvinvoinnin haasteet, työhyvinvoinnin vaihtelevuus ja jakautuminen sekä etätyön haasteet.

Mielen hyvinvoinnin haasteista henkilöstöpalvelualan asiantuntija toi esiin, että

> *"Isoimmat haasteet, mitkä ovat selkeästi nousseet viime vuosina, ovat olleet mielenterveyden, mielenterveysongelmien ja mielenterveyteen liittyvien asioiden vuoksi tulleet poissaolot."*

> *"Henkilömäärät, ketkä oireilevat (psyykkisesti), kasvavat koko ajan enemmän ja enemmän. Aikaisemmin ovat olleet enemmän yksittäisiä siellä ja täällä."*

Mielen hyvinvoinnin haasteet rinnastuivat myös muihin mainittuihin pääteemoihin: korona-ajan vaikutus, etätyön haasteet, arvot ja asenteet työssä, työelämän joustavuus sekä yksilölliset tarpeet.

> *"Uskon, että jaksamisen ja mielenterveyden haasteet ovat nyt ja tulevaisuudessa ne kaikista isoimmat haasteet ja se, että miten uudella kasvavalla sukupolvella on erilaiset arvot ja asenteet työntekoa kohtaan ylipäätänsä."*
>
> *"Meidän pitäisi löytää keinoja kulkea käsi kädessä sen kanssa, että meillä on myös henkistä pahoinvointia."*

Merkittäväksi pääteemaksi nousi myös työhyvinvoinnin vaihtelevuus ja jakautuminen, joka rinnastui myös toiseen mainittuun pääteemaan: sairaspoissaolojen kehitys.

> *"Yrityksissä voidaan tällä hetkellä todella vaihtelevasti."*
>
> *"Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä kyselyitä on vastikään tehty toimialallemme ja yleisesti voisi sanoa, että ihmiset ovat tosi tyytyväisiä ja voivat hyvin, mutta sitten ääripäässä on todella suuri massa, jotka voivat sitten taas tosi huonosti."*
>
> *"Näemme sen (työhyvinvoinnin vaihtelevuuden) myös sairauspoissaolojen kehityksenä ja siitä, millaisista diagnooseista poissaolot koostuvat ja mitkä aiheet siellä nousevat."*

Etätyön haasteet nousivat toistuvasti esiin henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksissa. Etätyön haasteisiin liittyi myös vastausten muita pääteemoja: korona-ajan vaikutus, mielen hyvinvoinnin haasteet, työn rakenteiden ja tuen muutos sekä sairaspoissaolot.

> *"Mielenterveysdiagnoosin saaneiden poissaolot näkyvät selkeästi korona-aikana palkatuissa uusissa työntekijöissä, jotka siirtyivät suoraan etätöihin. He ovat suurin riskiryhmä siihen, kenellä on kaikista eniten jaksamisen haasteita."*
>
> *"Toki kaikki sairauspoissaolot ovat kasvussa. Tunnistetaan, että on tuki- ja liikuntaelinhaasteita enemmän, kuin aikaisemmin, etätyön lisääntymisen myötä. Se näkyy paljon niissä työntekijöissä, ketkä etätyöskentelevät."*
>
> *"Se on osaltaan ihan ymmärrettävää, että jos ollaan etänä, niin jää se työpaikan tietyntyyppinen tuki kuitenkin vähän vaillinaiseksi."*

Vastauksissa näkyi myös työntekijöiden resilienssin tarve pääteemassa työelämän vaatimukset. Työelämän vaatimuksiin liittyi seuraavat muut pääteemat: nuorten haasteet, johtamisen haasteet sekä yksilölliset tarpeet.

> *"Näen, että se on isoin haaste (tulevaisuudessa), että miten me pystymme tukemaan uusia nuoria työntekijöitä, kenellä ei ole vielä resilienssiä. Ollaan kuitenkin tällaisessa tilanteessa, että työelämän vaatimukset ovat ihan hirveän kovat. Siihen kun joku löytäisi hyvät ratkaisut."*
>
> *"Siinä varmasti tullaan siihen johtamiseen ja työelämän vaatimuksiin siitä, mitä odotetaan uudelta työntekijältä, kuinka paljon painetta tulee saman tien."*

> *"Saisimmeko sellaisia malleja, että ottaisimme pienempinä portaina asioita haltuun ja saisimme vähän enemmän sellaista urapolkua rakennettua, eikä niin, että sinut heitetään syvään päähän, heti hirveiden paineiden ja odotusten kanssa."*

Työhyvinvointipalveluiden jakautumisesta henkilöstöpalvelualan asiantuntija nosti, että

> *"Sanoisin, että teknologiaan sidoksissa olevat yritykset on satsannut noihin (työhyvinvointi)asioihin."*
>
> *"Siellä (teknologiayrityksissä) ollaan niin nopean muutoksen kanssa koko ajan tekemisissä. Niin myös nämä muutokset (työhyvinvointiin vaikuttamiseen) ovat tulleet sitten ehkä vähän nopeammin, kuin sellaisiin vakiintuneempiin aloihin."*

Opiskelijoiden haasteet sekä työn ja opintojen tasapaino liittyivät vastauksissa toisiinsa.

> *"Iso trendi on tällä hetkellä se, että on paljon opiskelijoita, jotka ikään kuin pakon edestä joutuu aika paljon työskentelemään, mikä heijastuu siihen jaksamiseen. Kori on vaan liian täynnä."*
>
> *"Opiskeluiden ja työelämän yhteensovittaminen ja sen tuomat jaksamisen haasteet ovat yksi juttu."*

Ulkoisten tekijöiden vaikutus ja taloudellinen hyvinvointi nousivat haastattelussa esille ja liittyivät toisiinsa.

> *"Yleinen epävarmuus ja energiakriisit yms. mitkä tässä on vaikuttanut siihen, että kun hinnat nousee, niin ihmisten taloudellinen ahdinko myös näkyy tosi vahvasti ja se heijastuu myös työssä jaksamiseen aika voimakkaasti."*

Avoimuus mielen hyvinvoinnista rinnastui toiseen pääteemaan, sosiaalisuuden muutokseen.

> *"Meidän pitää mielestäni tietyn lailla hyväksyä se, että ihmisillä on mielen päällä asioita. Niistä puhutaan koko ajan enemmän ja ollaan avoimempia siitä, että on OK sanoa 'voin pahoin nyt'. Aikaisemmin on menty ehkä kiukulla ja sitten se on heijastunut jollain migreenillä. Nyt voidaan suoraan sanoa, että 'voin henkisesti pahoin', niin se osaltaan varmasti näkyy siinä, että miltä diagnoosit näyttävät."*

5.5.2 Olemassa olevat työhyvinvointipalvelut

Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksissa koskien olemassa olevia työhyvinvoinnin palveluita paljon toistuvina pääteemoina tuli esiin työhyvinvointipalveluiden tarjonta sekä matalan kynnyksen tuki. Työhyvinvointipalveluiden tarjonta rinnastui moneen muuhun mainittuun päätemaan: matalan kynnyksen tukeen, tarpeiden tunnistamiseen, jaksamiseen haasteisiin, työhyvinvoinnin tukemiseen sekä korona-ajan vaikutukseen työhyvinvointipalveluissa.

Jaksamisesta työssä, työhyvinvoinnin tukemisesta, korona-ajan vaikutuksesta työhyvinvointipalveluihin sekä työhyvinvointietujen asiakaskohtaisesta vaihtelevuudesta henkilöstöpalvelualan asiantuntija mainitsi, että:

> *”Työhyvinvointiin liittyy niin paljon vaikuttavia asioita. Kaikki työterveyden palvelut… Meillä on työpsykologimahdollisuudet, matalan kynnyksen chat ja valmennusvaihtoehdot. Jos on jotain terveydellisiä haasteita niin erikoislääkärit ynnä muut sellaiset. Työterveyden puolella on kattavat palvelut tarjolla.”*

> *”Pystymme antamaan ajatuksia ja ideoita siitä, mitä niissä (haastavissa) tilanteissa voisi tehdä. Me näemme mitkä asiat on ehkä toiminut jossain toisessa asiakkuudessa, että toimitaan tavallaan tällaisena konsulttina myös siinä, miten niitä tilanteita voisi sitten ratkaista.”*

Henkilöstöpalvelualan asiantuntija mainitsi tarpeiden tunnistamisesta, varhaisen tuen mallista sekä jaksamisen haasteista:

> *”**T**arpeen mukaan tehdään erilaisia koulutuksia tai työpajoja, joissa esimerkiksi tunnistetaan, onko jossain liiketoiminnassa tietyntyyppisiä haasteita ja niitä pyritään sitten taklaamaan.”*

> *“Meillä on varhaisen tuen malli käytössä hyvin aktiivisesti ja se toki vaatiikin yhteistyötä asiakkaan esihenkilöiden kanssa. Eli keskustelua pidetään paljon yhdessä esihenkilön, yhteyshenkilömme ja työntekijän kanssa.”*

Matalan kynnyksen tuki nousi vastauksissa usein esiin. Matalan kynnyksen tukeen liittyi vastausten muita pääteemoja: aiemmin esiin tullut työhyvinvointipalveluiden tarjonta, työkykyyn vaikuttavat asiat, työn ja vapaa-ajan tasapaino, työhyvinvointiin puuttuminen, kuormitus, esihenkilön merkitys, varhainen puuttuminen sekä jaksamisen haasteet.

> *“Pyrimme siihen, että mahdollisimman matalalla kynnyksellä käydään keskustelua työntekijän kanssa siitä, jos on jotain työkykyyn vaikuttavia asioita.”*

> *”Sitten on toki fyysinen terveys, oma vapaa-aika, oma muu elämä ja kaiken tämän yhteensovittaminen.”*

> *“Vaikka sairaspoissaolot muodostavat näitä hälytysrajoja siitä, että nyt olisi aiheellista käydä keskustelua, niin itse kuitenkin näen, että se keskustelu on aina sellainen, mikä pyörii työkyvyn ympärillä sekä siinä, minkälaisia kuormitustekijöitä siellä on, mihin voidaan vaikuttaa ja mitä tehdään. Se, että onko ihminen ollut pois migreenin takia, ei ole sen keskustelun pointti, vaan se, mitä voidaan tehdä ja mikä työkykyyn vaikuttaa.”*

Esihenkilön merkityksestä asiantuntija mainitsi, että

> *"Kaikista tärkeimpänä pidän esihenkilön kykyä tunnistaa arjessa, että on merkkejä ilmassa, mitkä herättävät huolta. Voi olla ihan se, että (työntekijä) on jotenkin poissaolevan oloinen. Toisinaan se voi näkyä työsuorituksessa pieninä myöhästelyinä.”*

> *”Jos miettii jaksamisen haasteita, niin sehän voi heijastua hyvin monella eri tavalla. Mutta varhaiset merkit ovat ne, mihin pyrittäisiin kiinnittämään huomiota, ja sitten käydään keskustelua.”*

Henkilöstöpalvelualan asiantuntija nosti esille myös työkykyhaasteet ja vuorovaikutuksen merkityksen.

5.5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen luovuuden avulla

Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan haastattelussa koskien työhyvinvoinnin kehittämistä luovuuden avulla tuli vahvasti esille työhyvinvointipalvelut, kehollisuus ja itsensä johtaminen. Työhyvinvointipalvelut näyttäytyivät vastauksissa paljon toistuvana pääteemana, mikä rinnastui myös muihin pääteemoihin, kuten luovuuden mahdollisuudet työhyvinvointitoiminnassa, resilienssi, kehollisuus, työhyvinvoinnin kehittäminen, työn muutos sekä työhyvinvoinnin tukeminen.

Työhyvinvointipalveluista mainittiin, että:

> *”Kokonaisuudessaan eniten kysyntää tulee nimenomaan kaikista liikunta- ja hierontaeduista, mitä sitten ei kaikissa asiakkuuksissa ole, niin niitä saisi olla tosi paljon.”*
>
> *”Alleviivaan liikunnan merkityksen siinä, kuinka paljon se vapauttaa stressiä ja päästää paineita ulos.”*
>
> *”Kaikissa (työ) tehtävissä tuollaiset (liikunta) järjestelyt eivät ole mahdollisia. Niissä, missä on mahdollista, olisi mielestäni hyvä päästä tähän päivään ja lähdettäisiin rohkeasti kokeilemaan, kun tutkimustulosta on joka suunnasta aika paljon.”*

Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksissa pääteemoista toistui usein kehollisuus.

> *“Kaikki liikuntaan liittyvät (työhyvinvointi)asiat ovat sellaisia, joille kysyntää varmasti olisi.”*
>
> *“Heillä (asiakkailla) on monilla omia taukojumppasovelluksia ja -järjestelmiä, mutta tuollaisten (luovien työpajojen kaltaisten) ekstra-asioiden järjestäminen on haasteellista. Kyllä ne melkein niitä webinaarityyppisiä on.”*

Usein mainittu itsensä johtamisen pääteema rinnastui resilienssiin ja jaksamisen haasteisiin. Lisäksi vastauksissa resilienssi rinnastui luovuuden mahdollisuuksiin:

> *“Esimerkiksi teatteri-ilmaisun kautta saisi keinoja siihen, miten sitä resilienssiä löytyisi.”*
>
> *”Jos on jotain työpaikkaan tai tekemiseen liittyviä haasteita, niin tämä (itsensä johtaminen) nousee jatkuvasti (esille). Kuulen, että meidän työpsykologimme käyvät nimenomaan näihin teemoihin liittyviä asioita työntekijöiden kanssa, silloin kun siellä on jotain jaksamisen haasteita.”*
>
> *“Tämä (itsensä johtaminen) on aika kattoteema (työhyvinvoinnissa).”*
>
> *“Organisaatiopsykologimme alleviivaa tätä (itsensä johtamisen) teemaa. On tämän hetken ”hot topic”, kuinka paljon se vaikuttaa työhyvinvointiin.”*

Merkittävänä vastauksissa nousi myös työhyvinvoinnin kehittäminen, jonka yhteydessä nousi myös muita, jo osittain mainittuja pääteemoja sekä työn muutos ja jaksamisen haasteet:

> *”Meillä on joissain asiakkuuksissa omia liikuntakerhoja, joita on järjestetty. Ne ovat kivoja ja lisäävät työporukan yhteishenkeä.”*

> *“Toivoisin, että pystyisimme löytämään joustavampia malleja siihen, kun työkyvyn kanssa on jotain haasteita, päästäisiin vaikka eri alaan tai eri työpaikkaan kiinni.”*

Myös itsensä johtaminen korostui haastattelussa, joka rinnastui seuraaviin mainittuihin pääteemoihin: työhyvinvoinnin tukeminen, työntekijän autonomia ja johtamisen merkitys.

> *“Meillä on todella hyvät (työhyvinvointi)oltavat itsellämme (yrityksessämme). Näen, että suurin (hyvinvointi)vaikutus on se, että pystymme itse vaikuttamaan niin paljon siihen, mitä teemme, milloin teemme ja missä teemme.”*

> *”Voimme mennä keskellä päivää kuntosalille tai tehdä mitä vaan, ja ei ole tilivelvollisuutta kenellekään. Kaikki kantaa siitä omaa vastuuta. Nuoret ketkä tulee tähän (työhön), kenellä ei ole vielä ehkä kykyä johtaa itseään, niin silloin tämä voi olla vähän iso paukku.”*

Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksissa näkyi myös johtamisen vaikutukset, joka rinnastuu seuraaviin pääteemoihin: työhyvinvoinnin arvo, johtamisen merkitys, työ voimavarana, työyhteisön vaikutukset, empatia, psykologinen turvallisuus.

> *”Kaikki lähtee johtamisesta ja siitä, että myös johto tunnistaa työhyvinvoinnin tärkeäksi osa-alueeksi. Ollaan valmiita panostamaan ja nähdään se arvo sillä, että hyvinvoiva henkilöstö on myös tuottava henkilöstö.”*

> *“Mielestäni se (esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin) on avainasemassa. Yksilö voi vaikuttaa tiettyihin juttuihin, mutta esihenkilö vaikuttaa kuitenkin siihen koko tiimiin ja oman kuplansa kulttuuriin.”*

> *”Työ on parhaimmillaan sellainen, että se saattaa vaikeasta tilanteesta yli.”*

Haastattelussa mainittiin matalan kynnyksen tuki, joka rinnastui myös työn tukirakenteiden merkitykseen sekä työelämässä kiinni pysymiseen. Vastauksissa näkyi yksilöllinen työkyvyn huomioiminen ja tukeminen sekä vakiintuneet työhyvinvointipalvelut.

> *“Näen, että (tarvittaisiin) vahvemmin keinoja jaksamisen asioihin ja siihen, miten pystyttäisiin olemaan työelämässä, vaikka elämässä on erinäköisiä pomppuja ja milloin mitäkin tilanteita.”*

> *”Kun on työkykyhaasteita ja ollaan jo aika pitkällä (työkyvyttömyydessä), on Kelan työkokeilut ja eläkevakuutusyhtiön työkokeilut, mutta (ei ole) sellaisia matalamman kynnyksen joustavia vaihtoehtoja, että pystyisimme soljumaan oman työkyvyn mukaisesti.”*

> *“Jos jotain (työhyvinvointi)palveluita ostetaan, niin on aina iso kynnys yritykselle lähteä niihin. Kun joku palvelu löytyy, niin sitten niissä ollaan kiinni, että se ei ole aiheena vielä sellainen, missä hirveästi lähdettäisiin vaihtelemaan tai kokeilemaan.”*

Arvot työssä tuli esille haastattelussa ja liittyi toiseen pääteemaan, kilpailuun työelämässä.

> *”Kaikki (yritykset) haluavat itsellensä vain ja ainoastaan parhaat tekijät. Kilpailu on kova siitä, että saadaan huipputekijät, mutta näkisin, että tuossa on paljon, mitä yritysmaailma voisi tehdä, jos arvoja lähdettäisiin pyöräyttämään vähän eri näkökulmasta.”*

Yhteisöllisyyden tukeminen tuli esille haastattelussa ja liittyi toisiin pääteemoihin, sekä sosiaalisuuteen työelämässä sekä vuorovaikutuksen tukemiseen. Lisäksi työelämän joustavuus tuli esiin.

> *“Jos yhteisössä ei ole avoin (työ)kulttuuri ja (yrityksessä) ei ole hyvä olla, niin vaikka esihenkilö olisi kuinka empaattinen ja osaisi johtaa tätä yhtä yksilöä, niin eihän se silloin toimisi.”*
>
> *”Tärkeää on, että siellä (työpaikalla) on sosiaalisia kontakteja ja muuta (toimintaa).”*
>
> *“Sellainen joustavampi liikkuminen työelämässä (olisi parempi). Pystytään olemaan yhdestä (työ)paikasta pois ja käydä hakemassa vauhtia vähän muualta niin, että se (työn tekeminen) soljuisi.”*

Työhyvinvoinnin vaikuttavuudesta henkilöstöpalvelualan asiantuntijan haastattelussa esille nousivat vaikuttavuuden mittaamisen menetelmät, mittaamisen tulokset sekä tulosten seuranta.

> *”Meillä oli nyt työterveyden puolesta järjestetty tällainen hyvinvointiin liittyvä kysely. Siellä oli erilaisia kuormitustekijöitä ja muita asioita kartoitettu.”*
>
> *”Seuraamme sairaspoissaoloja ja diagnoosikehitystä hyvinkin aktiivisesti.”*
>
> *“Olemme hyvin paljon tekemisissä työntekijöiden kanssa eli, kun varhaisen tuen malli on aktiivisesti käytössä, saamme koko ajan palautetta siitä, miten henkilöstö voi. Sieltä tulee (esiin) sisäistä keskustelua siitä, jos on isoja muutoksia, mitkä kuormittavat ja muuta, niin päästään aina kartalle siitä, missä milloinkin mennään.”*

6 Tutkimuksemme eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme jokaisessa vaiheessa pyrimme parhaamme mukaan raportoimaan kaiken huolellisesti ja tarkasti. Käytimme paljon aikaa analyysin ja tulosten rakentamiseen tästä syystä. Valitsemassamme tavassa työskennellä painotimme mahdollisuutta palata aina aineiston alkuperäiselle lähteelle. Pidimme kirjanpitoa ratkaistavista kysymyksistä ja tarkastelimme kriittisesti sekä omaa ja toistemme, että yhdessä tuotettua materiaalia. Kolmen henkilön ryhmänä pystyimme tuomaan jokainen omat vahvuutemme, osaamisemme ja näkemyksemme sisällön sekä valitsemiemme menetelmien huolelliseen valintaan.

Pyrimme tutkimuksessa luomaan huolellisesti analysoitua, luotettavaa sekä jatkossa toisille avuksi olevaa ja sovellettavaa tietoa. Huomioimme myös oman vaikutuksemme ja

haastateltavien inhimilliset vaikuttavat tekijät opinnäytetyön prosessissa tuotettuun tietoon. Arvioimme opinnäytetyöprosessin aikana jatkuvasti ja kriittisesti tutkimuksemme luotettavuutta sekä eettisyyttä.

6.1 Eettiset näkökohdat

Opinnäytetyössämme pyrimme jokaisessa vaiheessa parhaamme mukaan raportoimaan kaiken huolellisesti ja tarkasti. Kaikki tutkimuksemme aikana tekemämme valinnat pyrimme raportoimaan mahdollisimman selkeästi ja läpinäkyvästi. Tutkimuksen aikana keräämämme aineisto säilytettiin tai hävitettiin tutkimukseen osallistuneiden kanssa sovitulla tavalla. Haastattelut tallennettiin, ja tutkimuksen jälkeen tallennukset hävitettiin. Kävimme jokaisen haastateltavan kanssa läpi tutkimuksemme tavoitteet ja mahdollisuudet käyttää haastattelussa saamamme tietoa. Keskustelimme myös mahdollisista toiveista haastatella anonyymisti.

Pyrimme tutkimuksessa luomaan huolellisesti analysoitua ja sovellettavaa tietoa, jota voidaan käyttää jatkotutkimuksissa. Tutkimuksemme perustui osallistujien vapaaehtoisuuteen. Kerroimme osallistujille tarpeellisen tiedon tutkimuksesta ja käytimme tutkimuksessa osallistujilta saamaamme tietoa heidän suostumuksellaan. Kiinnitimme tutkimuksen aikana erityistä huomiota luotettavan tiedon hankintaan. Toimimme tutkimuksessa hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Jokaisessa aineiston käsittelyn vaiheessa pyrimme toimimaan niin, että tutkimuksemme olisi toistettavissa muiden toimesta, samoin tuloksin.

Huomioimme tutkijan vaikutuksen tutkimusprosessiin ja tuotettuun tietoon. Esimerkiksi haastatteluissa tutkijan tapa olla vuorovaikutuksessa sekä haastateltavan, että muiden haastattelijoiden kanssa, voi vaikuttaa haastattelun sisältöön. Olosuhteiden ja vuorovaikutustilanteen mukaan jokainen saattoi tehdä inhimillisiä pieniä valintoja, kuten olla avaamatta tai avata jotain asiaa hyvin avoimesti tai suppeasti. Haastattelujen rakenne, etukäteen mietityt kysymykset eri tutkimuskysymyksistä lähtöisin olevien haastatteluteemojen mukaan jaoteltuina sekä tilannekohtaisesti rungosta poikkeaminen ovat voineet kaikki vaikuttaa siihen, mitä juuri tässä tutkimuksessa on saatu selville tästä aihepiiristä. Luovuus käsitteenä tulkitaan myös hyvin moninaisesti, mikä saattaa vaikuttaa siihen, mitä ja miten tutkitaan sekä miten tuloksia tarkastellaan.

Arvioimme opinnäytetyöprosessin aikana jatkuvasti tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä. Toimme haastateltaville esiin mahdollisuuden anonyymiin haastatteluun. Haastateltavan niin halutessaan, toimitimme haastateltavalle etukäteen kysymysrungon perehdyttäväksi ennen haastattelua. Huomioimme tutkimuksessa, että anonyymi haastattelu on turvallinen tapa vastata omaa yritystä ja henkilöstöä koskeviin kysymyksiin. Pohdimme siksi yhdessä yhden haastateltavan kanssa, olisiko heidän yrityksensä henkilöstön luottamuksellisuuden säilyttämiseksi parempi käsitellä kyseisen haastattelun aineistoa nimettömänä. Kyseinen haastateltava päätyi toivomaan hänen haastatteluaan käytettävän anonyymisti.

6.2 Luotettavuuskysymykset

Opinnäytetyöprosessin aikana pohdimme esimerkiksi sitä, miten mittaamme tutkimuksen vaikuttavuutta ja luotettavuutta. Tiedostimme haastavuuden vaikuttavuuden arvioinnissa ja mittaamisessa lyhyellä aikavälillä. Laadullisella tutkimuksella on mahdollista saada syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja laadullisessa tutkimuksessa tarkastellut yksilölliset kokemukset ovat arvokasta tietoa. Tätä laadullista tietoa ei voi määrällisesti arvioida, vaan ne mahdollistavat vaikuttavuuden tutkimisen määrällistä tutkimusta paremmin sellaisella lyhyellä aikavälillä, mitä opinnäytetyöprosessimme oli.

Tutkimukseen osallistuvan kokemus ja tuottama vastausaineisto on subjektiivinen, eikä kerro suuressa mittakaavassa tai määrällisenä vaikuttavasti ilmiöstä. Yksilön kokemus on laadullisessa tutkimuksessa kuitenkin vaikuttava. Se voi kertoa kokemuksien ääripäistä ja kertoa ilmiöstä eri tulokulmista. Siksi laadullisessa tutkimuksessa pienikin aineistomäärä voi olla vaikuttava. Tutkimuksessa ja esimerkiksi haastatteluissa on hyvä ottaa huomioon subjektiivinen kokemus myös sanastoon ja sanojen merkitykseen liittyen. Opinnäytetyön laajuuden huomioiden tässä prosessissa laadulliseen tutkimukseen riitti valitsemamme määrä haastateltavia. Toimme opinnäytetyössä jokaisen osallistujan äänen ja asiantuntijuuden kuuluviin.

Teimme opinnäytetyötä ryhmänä ja koimme oman ryhmäprosessimme tärkeäksi tutkimuskohteeksi opinnäytetyössämme. Tiedostimme omien kokemuksiemme heijastuvan tutkimuksestamme, pyrimme reflektoimaan omaa oppimiskokemustamme opinnäytetyöprosessin aikana rehellisesti niin haasteiden, kuin onnistumisten näkökulmasta raportin pohdintaosiossa. Perustelimme yhdessä pohtien sekä läpinäkyvästi työssämme kuvaten valintojamme opinnäytetyöprosessin aikana. Tutkimme ilmiöstä monipuolisesti aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja vahvistimme aiemmilla tutkimuksilla omia tulkintojamme tutkimuksestamme ja johtopäätöksistämme.

Keskustelimme yhdessä esimerkiksi siitä, millä tarkkuudella toimme aineistosta esiin erilaisia teemoja. Pidimme erityisen tarkasti huolta siitä, että yhteys haastateltavaan ja alkuperäiseen ilmaukseen säilyi läpi aineiston analysoinnin ja teemoittelun. Pidimme taulukoinnin yhdessä dokumentissa niin, että sitaatit kulkivat koko ajan teemojen rinnalla säilyttäen koko ajan yhteyden alkuperäiseen aineistoon. Pyrimme kaikessa analysoinnissamme ja johtopäätöksiä koostaessamme säilyttämään yhteyden aineistoon, ettemme tekisi vääriä valintoja omien tulkintojemme takia. Tiedostimme, että olimme kukin tehneet yksilöllisiä, inhimillisiä valintoja. Kokoavien teemojen hahmottelu yhdessä alkuperäisten sitaattien ja aiemmin tehtyjen teemoittelujen tukemana mahdollisti aineiston käsittelyn huolellisesti.

Ryhmänä tehtävässä opinnäytetyössä luotettavuus lisääntyy, sillä samaa materiaalia katsovat kriittisesti ja rakentavasti useampi henkilö osaamisestaan, tavoitteistaan, tiedoistaan ja taidoistaan sekä näkemyksistään käsin. Jokainen meistä tarkensi sekä toisten, että yhdessä

ryhmänä tuottamaa tietoa. Autoimme toisiamme sekä eri osa-alueita koostettaessa että eri työvaiheita tehdessä ja pohdimme yhdessä harkiten jokaista työvaihetta perustellen valintojamme ja muokatessamme havaitsemiamme virheitä. Olimme itseämme korjaava prosessi.

Haastavinta laajan ja monipuolisesti kiinnostavan aiheen parissa työskentelyssä oli rajata asioita työn ulkopuolelle. Pyrimme tekemään johdonmukaisia, perusteltuja ja selkeitä valintoja rajaamisen suhteen. Annoimme ennen kaikkea työmme ja aineistomme viedä meidät mukanaan, johdattaa meitä kohti uusia rajauksia pääasiallisesti aineistostamme käsin, sen sijaan, että olisimme jääneet kiinni tutkimuksen alussa oleviin oletuksiimme.

7 Teorian ja tuloksien yhteenveto

Työssämme oli tarkoituksena selvittää, millainen on työhyvinvoinnin nykytila suomalaisissa organisaatioissa ja millaisia mahdollisuuksia luovuudella on ratkaista työhyvinvoinnin haasteita. Halusimme näiden lähtökohtien avulla päätyä pohtimaan miten työhyvinvointitoimintaa voisi kehittää luovuuden avulla ja millainen luova työhyvinvointitoiminta on vaikuttavaa.

Oletimme kriisien keskellä nopeasti muuttuvassa maailmassa tutkimuksessamme korostuvan erilaiset resilienssin, uupumisen, palautumisen ja turvallisuuden teemat. Oletuksemme oli, että tällä hetkellä työhyvinvoinnin haasteissa korostuu henkinen kuormitus sekä etätyön tuomat sosiaaliset ja yhteisölliset muutokset. Halusimme tutkimuksessamme selvittää millaisia työhyvinvointihaasteita työntekijät ovat Suomessa joutuneet lähivuosien aikana tapahtuneiden suurien muutoksien aikana kohtaamaan ja voisiko luovuudella olla rooli työhyvinvointihaasteiden ratkaisemisessa.

Perehtyessämme aiheeseen sekä tuodessamme työhyvinvoinnin rinnalle luovuuden teemoja, havaitsimme, että aihetta ei ole tutkittu kovinkaan paljon. Tutkimuksia luovuuden ja taiteen hyvää tekevistä vaikutuksista on tehty kuitenkin laajasti ja erilaiset hyvinvointi- ja terveysvaikutukset ovat kiistatta pystytty osoittamaan myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Silti luovia menetelmiä taidelähtöisiä menetelmiä ja osallistavaa taidetoimintaa osataan hyödyntää työhyvinvoinnissa vielä varsin vähän.

Haastatteluista kerätyssä aineistossa kaikkia tämän opinnäytetyön aihepiirejä koskettavana pääteemana on työelämän arvot. Ne vaikuttavat niin työelämässä koettuun merkityksellisyyteen ja sitoutuneisuuteen työssä, kuin muutoskyvykkyyteen ja resilienssiin erityisesti vaikeina aikoina. Tämä heijastuu esimerkiksi työelämän muutoksia ohjaavaan päätöksentekoon ja johtamiseen sekä työkulttuuriin ja lopulta opinnäyteyömme suurimpiin teemoihin koko aineistossa: työelämän muutokseen ja työelämän kehittämisen tarpeeseen. Näiden kahden suurimman teeman alle järjestyivät kaikki haastatteluissa esiintyneet tärkeimmät pääteemat.

7.1 Työelämän muutos ja kehittämisen tarve

Maailman ja tulevaisuuden odotettavissa olevat isot muutokset muokkaavat työtä ja työn tekemisen tapoja. Toisaalta työelämä itsessään on olennainen muutosvoima reilun, kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa. Tulevaisuuteemme vaikuttaa se, millaista työtä teemme ja onko työ esimerkiksi sosiaalisten vaikutusten kannalta kestävää, uusia mahdollisuuksia ja ratkaisuja luovaa. Tulevaisuuden hyvinvoinnin kannalta ei ole yhdentekevää, miten työtä tehdään. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.)

Ilmastonmuutoksella on suoria ja välillisiä vaikutuksia työn sisältöihin, työympäristöihin ja työolosuhteisiin. Ääriolosuhteet haastavat tulevaisuudessa yhä useamman työntekijän terveyttä ja hyvinvointia. Työn tulevaisuuteen vaikuttaa merkittävästi, millä tavoin ja kuinka nopeasti onnistumme maailmanlaajuisesti vastaamaan ekologiseen kriisiin. Muutoksen laajuus ja vauhti voivat yllättää. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Työhyvinvoinnin kehittämisessä isossa roolissa on ilmastonmuutos ja sen aiheuttamat maailmanlaajuiset muutokset nyt ja tulevaisuudessa. Vaikka ilmastonmuutos on valtava, kaikkeen toimintaan vaikuttava teema, se ei suoranaisesti noussut esiin haastatteluissa, vaan nivoutui osaksi muita isoja kriisejä ja erikoisoloja sekä näiden takia jo tapahtuneita muutoksia työelämässä.

> *”Yleisesti katsottuna Suomessa voidaan jopa paremmin, kuin aikaisemmin, mutta samaan aikaan tilastot näyttävät huolestuttavia merkkejä, että meidän terveydelliset haasteemme ovat muuttumassa.” (Tella 2022)*
>
> *”Olen todella huolissani tämän hetken tilanteesta. Osa voi tosi huonosti. Yleiskuvassa valtaosa on kuitenkin ihan hyvinvoivia, mutta kyllä ihmisten yleinen pahoinvointi täytyy tunnistaa. Se näkyy meille asti.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *”Yleisesti voisi sanoa, että ihmiset ovat tosi tyytyväisiä ja voivat hyvin, mutta ääripäässä on todella suuri massa, jotka voivat tosi huonosti.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *“(Työelämässä) näkyy ihmisten stressivelka. On takana pandemiaa, sota-aikaa ja ihmiset elävät epävarmuudessa. Koko ajan tulee ulkoisia asioita, jotka vaikuttavat myös työelämään vahvasti.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Iso kysymys tällä hetkellä koskee ihmisiä, jotka ovat siirtyneet paljolti etätyöhön, että mitä se tarkoittaa työhyvinvoinnille. Paljon on selvitelty ja pohdittu jaksamista (etätyössä), miten työ rytmittyy nyt hyvin eri tavalla ja millä lailla ihmiset ja työyhteisöt pärjäilee.” (Järvensivu 2022)*

Sitran artikkelissa Työn tulevaisuudet megatrendien valossa (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021) työn ja työelämän tulevaisuuksista puhuttaessa korostuvat työelämän monipuolisuus, vaihtoehdottomuus ja muutosten moninaisuus. Ei ole yhtä ainoaa työn tulevaisuutta: fyysiseen kohtaamiselle perustuvan työn tulevaisuus voi olla hyvin toisenlainen kuin vaikka fyysisesti paikastaan riippumattoman työn. Tulevaisuuden työtä ajatellaan helposti nykyisen kaltaisen työn jatkumona kykenemättä ajattelemaan vaihtoehtoja tai haastamaan oletuksia,

saati valintoja, jotka muovaavat työelämän tulevaisuutta. On huomioitava se, mikä kaikki mielletään työksi nyt ja tulevaisuudessa.

> *”Kyvykkyyttä toimia erilaisissa yhteisöissä, foorumeissa ja verkostoissa saattavat jotkut työt entistä enemmän vaatia (tulevaisuudessa).” (Tella 2022)*
>
> *”Alkuperehdytys, odotukset ja tuki heti työsuhteen alusta alkaen.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *“Ihmiset joutuvat, tai pääsevät, ehkä yhä enemmän tekoälyn ja robottien kanssa toimimaan yhdessä. ” (Järvensivu 2022)*

Älykkäässä organisaatiossa yhteinen aika tulisi panostaa yhdessä luomiseen ja yhteisöllisyyden tukemiseen ja erityisesti etätyössä yhteisöllisyyteen tulee panostaa eri tavalla kuin ennen, sanoo Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula. Lisäksi on löydettävä keinot tehdä pitkistä työurista sekä mahdollisia, että haluttuja. Olennaisena asiana Koivula kiteyttää vielä, että nyt ja tulevaisuudessa pitää panostaa ennen kaikkea työikäisten osaamiseen ja terveyteen. (Hietanen 2021.)

> *”Osaamisen tarve on muuttunut ja vaikuttaa paljon ihmisiin.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Me olemme yhä enemmän menossa kaikenlaiseen asiantuntijatyöhön ja meidän osaamisemme spesifioituu.” (Houni 2022)*
>
> *“(Ei ole) sellaisia matalamman kynnyksen joustavia vaihtoehtoja, että pystyisimme soljumaan (työssä) oman työkyvyn mukaisesti. Tämä vaatisi kaikilta yrityksiltä sitä, että olisimme valmiita ottamaan työntekijöitä joustavammin töihin ja katsomaan, mitä siitä tulee.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Talouden ja työelämän tulevaisuuksia voidaan pohtia nykyisten ohjauskeinojen kautta, uusien kokeilujen tai ajatusmallien haastamisen avulla. Muutokseen tarvitaan nykyhetken toimia, uusia innovaatioita ja lisäksi pohdintaa siitä, mitä työ oikeastaan on. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Taidelähtöisellä kehittämisellä voi kuvitella olevan suuriakin epäsuoria taloudellisia vaikutuksia (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021, 130.)

> *”Uskon kyllä vahvasti siihen, että se (luovuus) voi parantaa aika merkittävästikin työsuorituksia, sellaista hoksaamista, uuden keksimistä ja oivaltamista työssä.” (Houni 2022)*
>
> *“Jos kaikki alkaa olla yhä enemmän verkossa ja diginä, niin siellä se luovuuskin sitten on, työn tuotteina tai teknologisina ratkaisuina.” (Järvensivu 2022)*

Teknologia kehittyy ja uudistaa sekä elämäämme, että työelämäämme. Miten paljon teknologian kehityksessä tarvitaan luovuutta? Voiko luovuus ja luovuuden mahdollistama hyvinvointi tuoda teknologian kehitykseen uusia mahdollisuuksia myös tulevaisuuden haasteiden sekä erikoisolojen ja kriisien suhteen? Onko mahdollista, että teknologiset haasteet tunnistetaan paremmin, kuin luovuuden haasteet?

> *"Teknologian kehittäminen on tuonut työhön todella paljon apua." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Ne asiat, mitä automatiikka tai robotti ei voi korvata, eli inhimilliset tekijät ja lisäarvo, mitä ihminen tuo, niiden asioiden merkitys taas korostuu." (Rosengren 2023)*
>
> *"Kuinka paljon alan ammattilaiset osaavat omaksua ja itse lähteä tekemään kehittämistyötä? Opetusalalla osa opettajista kokee mielekkääksi tehdä teknologista kehitystä ja luoda uusia käytäntöjä, mutta osaa ne lähinnä kuormittavat. Vastaavaa varmasti nähdään monella alalla vielä." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Olen ollut mukana työelämän pelikehityksessä, digitaalisessa pelillistämisessä. Se on varmaan aika luovaa." (Järvensivu 2022)*

Teknologian mahdollisuuksien lisääntyessä ja sen sulaessa kaikkeen tulevaisuudessa yhä kokonaisvaltaisemmin herää ratkaistavaksi eettisiä kysymyksiä esimerkiksi siitä, millaista terveystietoa työntekijöiltä odotetaan saatavan ja millaista tietoa työntekijät haluavat itsestään työnantajilleen antaa. Kuinka paljon esihenkilön kuuluu saada tietää työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavista haasteista tulevaisuudessa? Kuinka tietoisia esihenkilöiden tulisi olla työpaikan henkilöstön haasteista?

> *"On olemassa kaikenlaista mittaamista, kuten Oura-sormuksia ja kelloja, mutta se on ehkä sellaista dataa, mitä ihmiset eivät haluaisi ehkä työnantajalleen jakaa." (Rosengren 2023)*
>
> *"Kaikki näitä meidän hienoja järjestelmiämme käyttävät tietävät, että toisinaan tuntuu, että IT-järjestelmät on enemmän riesa, kuin apu, tai ainakin sieltä nousee kaikenlaista kummallista." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Milloin se (tekoäly, robotti) on kuormittava työkaveri ja milloin siitä on apua ja iloa, nämä rajapinnat ovat aika hämäriä." (Järvensivu 2022)*

Pia Hounin vastauksissa teknologian roolin kasvaminen tulevaisuudessa mainittiin. Houni näki teknologian määrän lisääntyessä sen vaikuttavan myös itseohjautuvuuteen ja itsensä johtamiseen:

> *"Oikeastaan kaikessa työssä teknologian määrä kasvaa. Me käytetään teknologiaa apuvälineenä työtehtävissä, se varmasti korostaa vielä itseohjautuvuuden lähtökohtia." (Houni 2022)*

Talousajattelun muutos vaikuttaa työelämään. Kuinka paljon tuetaan olemassa olevaa tai uuden luomista, kuinka paljon vahvistetaan yhteiskunnan kykyä selviytyä seuraavista kriiseistä ja poikkeusoloista? Kysymyksenä tulisi olla, miten yritykset voivat tulla kannattavaksi lisäämällä ympäristön ja ihmisten hyvinvointia. Esimerkiksi työn ei tulisi aiheuttaa vahinkoa ympäristölle, vaan työn itse asiassa tulisi parantaa ympäristön tilaa. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Yhä useamman ihmisen työura koostuu lyhyistä ajanjaksoista, ja osa tekee useampaa työtä yhtä aikaa.

> *"Yksi (lisääntymässä oleva työmuoto) on monimuotoinen ansiotyö eli usean työn tekijät." (Järvensivu 2022)*

> *"On työntekijöitä, joilla on hyvin monimutkaiset yhdistelmät erilaisia töitä ja työt vaihtuvat. Tehdään vähän yrittäjänä ja tehdään palkkatyötä. Tästä asiasta tiedetään toistaiseksi vielä aika lailla vähän." (Järvensivu 2022)*

Suvi Tella korosti työn sujuvuuden kehittämisen merkittävää roolia työhyvinvointia kehitettäessä ja Johanna Rosengren toi puolestaan esiin työntekijöiden toivotun ja ei-toivotun vaihtuvuuden, ja sen, miten hyvä olisi, että ihmiset päätyisivät töihin sinne, missä ovat onnellisia. Henkilöstöpalvelualan asiantuntija nosti esiin yritysmaailman kehittämisen joustavammaksi, mikä tapahtuisi luomalla joustavia vaihtoehtoja työnteon sujuvoittamiseksi työkyvyn mukaan. Joustavuus ja työn sujuvuus korostuvat työntekijöiden tarpeissa työelämän ja työn muuttuessa.

> *"Näen työn sujumisen ihan äärimmäisen tärkeänä työhyvinvoinnin osalta. Kun työ sujuu, niin yleensä työhyvinvointikin tulee siinä rinnalla. Siinä on haastetta tässä ajassa, että erityisesti jatkuvaa työn sujumista osattaisiin arjessa myös kehittää." (Tella 2022)*

> *"(Yrityksissä) on (työntekijöiden) ei toivottua vaihtuvuutta ja sitten on toivottua vaihtuvuutta (Rosengren 2023). Vaihtuvuus nähdään myös positiivisena asiana pääasiallisesti. Ehkä se on lopulta kuitenkin kaikille parempi, että ihmiset menevät sinne, missä he ovat onnellisia." (Rosengren 2023)*

Tulevaisuuden työelämälle keskeinen haaste on, miten luodaan työtä ja vahvistetaan työelämän rakenteita, jotka tuottavat hyvinvointia sekä ihmisille että myös luonnolle. Tarvitaan uudenlaista osaamista. Tulevaisuuden työelämän keskeinen kysymys on, missä määrin ja kuinka nopeasti työelämämme ja koulutusjärjestelmämme pystyy osaamishaasteeseen vastaamaan. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.)

> *"Sen (rutiininomaisen manuaalisen) osaamisen tarve vähenee entisestään tulevaisuudessa." (Rosengren 2023)*

> *"Tulevaisuudessa yhä isompi osa asioista tulee olemaan automatisoituja ja silloin poistuu rutiininomaisia manuaalista asioita, mitä aiemmin on tehnyt ihminen." (Rosengren 2023)*

> *"Harva yritys haluaa, että työntekijät pysyvät alusta loppuun samana, eikä osaaminen koskaan vaihdu ja muutu." (Rosengren 2023)*

On töitä ja taitoja, mitkä häviävät, uusia syntyy. Esimerkiksi osa työpaikoista häviää, kun fossiilisista polttoaineista riippuvaisia aloja katoaa (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021). Työn, työelämän ja työtapojen muuttuessa nopeasti, osaamisen painottuessa ja työn luonteen muuttuessa enenevissä määrin asiantuntijatyöksi, yksilöltä, työntekijältä, vaaditaan nopeiden muutoksien keskellä yhä enemmän. Pitää omata joustavasti ja notkeasti erilaisia uusia tapoja työn tekemiseen, oppia uusien työvälineiden ja -menetelmien käyttöä, kehittyä jatkuvasti yhä paremmaksi ja monipuolisemmaksi. Tähän vaikuttaa myös etätyön tekeminen.

> *”Oma pelko on, mitä seuraa, jos työ niin sanotusti kehittyy alta. Saattaa tulla hyvin isoja kuiluja, kun työ (kehittyy) niin kovaa (vauhtia) ja vaatimukset kasvavat työssä niin, että oma osaaminen ei pysykään enää työelämässä kiinni.” (Tella 2022)*

> *”Entistä enemmän (ostettavissa työhyvinvointipalveluissa) nyt on noussut (kysyntää) erilaisiin valmennuksiin.” (Tella 2022)*

Työelämän muutos on jatkuvaa ja se edellyttää sekä työntekijöiltä että työyhteisöiltä osaamisen jatkuvaa kehittämistä. On pystyttävä vastaamaan yhä uusiin toimintaympäristön muutoksiin kuten digitalisaatioon, ilmastonmuutokseen ja väestön ikääntymiseen. (TTL 2023c.) Työntekijän resilienssi pääsee esiin, kun työn tavoitteet ja odotukset ovat selvät ja työntekijän kasvua sekä osallisuutta tuetaan (Lipponen 2020, 272–273).

> *”Jos yhtäkkiä täytyisikin tehdä paljon tiimityötä, mitä ei ole tehnyt, tai olla hyvin itseohjautuva, joka ei välttämättä kaikille sovi, osattaisiin sitä vahvasti tukea.” (Tella 2022)*

> *“Se peili, minkä työyhteisö muodostaa omalle osaamiselle ja pärjäämiselle, on hämärämpi verkkovälitteisessä työssä.” (Järvensivu 2022)*

> *“On hyvä tarkastella sekä yksilötasolla, että työyhteisötasolla sitä, miten hallittava oma työ on, miten kokee sen hallittavuuden ja mikä voisi edistää sitä, että työ on paremmin hallussa.” (Tella 2022)*

Itse työlle jää yhä vähemmän aikaa. Työhön vaikuttavien muutoksien myötä työntekijät joutuvat oppimaan jatkuvasti uusia työn teon tapoja ja toisaalta osaavat myös vaatia erilaisia tapoja tehdä työtään joustavammin. Toisaalta myös työpaikat vaativat työntekijältä yhä enemmän joustamista ja uutta osaamista. Toisaalta samaan aikaan, kun toisissa töissä joustetaan eri tavoin ja etätyöstä puhutaan paljon, on edelleen töitä ja työpaikkoja, missä työntekijällä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, työympäristöönsä tai työaikaansa (TEM 2022). Yhteys parempaan työhyvinvointiin havaittiin heillä, joiden työhön kuuluu itsenäisyyttä ja mahdollisuus uuden oppimiseen. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

> *”Saanko aikaiseksi niitä asioita (työssäni), mitä minun odotetaan saavani? Kohdentuuko työni ylipäätään siihen, mitkä ovat tavoitteeni? Voi olla, että työaika menee johonkin aivan epäolennaiseen ihan huomaamatta. Mikä ristiriita siinä tulee ihmisille, ja riittämättömyyden tunne, kun ei pysty vastaamaan (työn) tavoitteisiin, koska aika menee johonkin ihan muuhun.” (Tella 2022)*

> *“Suomessa esimerkiksi oppimismahdollisuudet ovat tutkimusten mukaan hyvällä tasolla. Työssä pystytään oppimaan uusia asioita ja odotetaan kehittymistä.” (Järvensivu 2022)*

Työt muuttuvat ja työtä myös halutaan kehittää. Työn muokkaaminen voi olla esimerkiksi sitä, kun tarjoutuu oma-aloitteisesti mukaan kiinnostavaan työtehtävään, tai pyrkii kehittämään kykyjään tai hakemaan esihenkilöltä innostusta ja uusia ideoita (Kaltiainen & Hakanen 2023). Voisiko luovuuden avulla löytää uusia toimivampia tapoja tehdä työtä

innostavammin, joustavammin, tehokkaammin ja samalla lisätä työntekijöiden hyvinvointia sekä kykyä kehittää yhä parempia ratkaisuja kaikkiin mahdollisiin tulevaisuuden haasteisiin?

> *"Kun miettii työntekoa ja järkevää työn tekemistä, jos on 8 tunnin päivä, niin siitä 4-6 tuntia voit tehdä tehokasta työtä." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

7.1.1 Työelämän vaativuus lisää työhyvinvointiriskejä

Ajat muuttuvat, niin mekin ja siten myös työelämä ja työhyvinvointi. Esimerkiksi ennen oltiin organisaatiokeskeisempiä, mutta tällä hetkellä esimerkiksi työhyvinvointia ajatellaan hyvin yksilökeskeisesti.

> *"Jotenkin vastuu tahtoo tässäkin (työhyvinvoinnista huolehtimisessa) kiertyä yksilölle, mikä ei ole millään lailla ihannetilanne. Joku yhteisöllinen tuki ja esihenkilötuki olisi hyvä olla." (Järvensivu 2022)*

Työkykyiset työntekijät ovat organisaation elinehto ja työntekijän näkökulmasta oma työkyky mahdollistaa taloudellisesti turvatun elämän rakentamisen (Airila & Schaupp 2020). Tutkimuksissa rahan on havaittu lisäävän onnellisuuden tunnetta olennaisesti vain alimmissa tuloluokissa. Ne, joilla ei ole rahaa esimerkiksi vuokraan tai ruokaan, perustarpeisiin, arvioivat hyvinvointinsa merkittävästi heikommaksi. Heille lisätuloilla voi olla suuri vaikutus. Kun perustarpeet on tyydytetty, vauraudella on tutkitusti yhä pienempi vaikutus onnellisuuteen. (Martela 2020, 31.)

> *"Taloudellinen tilanne näkyy myös. Ihmiset ovat huolissaan ja tiukoilla taloudellisesti." (Rosengren 2023)*

> *"Yleinen epävarmuus ja energiakriisit ja muut, on vaikuttanut siihen, kun hinnat nousee, niin ihmisten taloudellinen ahdinko näkyy todella vahvasti ja se heijastuu myös työssä jaksamiseen aika voimakkaasti." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työelämä on kehittynyt monella tapaa myönteisesti, mutta tutkimuksissa näkyy huolestuttavia signaaleja työkykyhaasteista. Useat kokevat työnsä kuormittavaksi, sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, mielenterveyden ongelmat lisääntyneet ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kääntynyt kasvuun. Työn muutos haastaa työntekijöiden työkykyä. Työkyvyn tukeminen vaatii entistä vahvempaa panostusta ja eri toimijoiden yhteistyötä. (Airila & Schaupp 2020.)

> *"Informaatiotulva on valtava käsiteltäväksi." (Rosengren 2023)*

> *"Ei ole työrauhaa keskittyä." (Rosengren 2023)*

> *"Työnteon rytmittäminen, ihmisten erilaisten työkäytäntöjen priorisointi ja profilointi sekä työn rytmittämiseen käytäntöjen yhteensovittaminen on sellaista, mitä ei vielä osata, eikä ehkä tiedetä siitä kaikkea." (Järvensivu 2022)*

> *"Ei enää ole samoja väljyyksiä, mitä oli silloin, kun asiantuntijat tekivät enemmän lähityötä ja jäi vääjäämättä väljyyttä eri tavalla, kun nyt, kun*

edellinen Teams loppuu samalla minuutilla, kun seuraava alkaa. Näitä väljyyksiä pitäisi jostain nyt kehitellä lisää." (Järvensivu 2022)

"Saisimmeko sellaisia malleja (työelämään), että ottaisimme pienempinä portaina asioita haltuun, eikä heti heitetä kovien paineiden ja odotusten kanssa syvään päätyyn." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)

"Uskon, että jaksamisen ja mielenterveyden haasteet ovat nyt ja tulevaisuudessa ne kaikista isoimmat haasteet." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)

Elämä ei ole pelkkää työtä, mutta suurin osa ihmisistä viettää karkeasti arvioiden noin kolmanneksen päivästään viitenä päivänä viikossa työtä tehden, suurimman osan ajan elämästään. Yksi kolmannes aikuisiän elämästä saadaan viettää vapaa-ajalla ja jäljelle jäävän kolmannes meidän tulisi käyttää leväten, että jaksamme. Elämän eri osa-alueet vaikuttavat merkittävästi toisiinsa, tukien toisiaan tai kuormittaen. Ei siis ole yhdentekevää millainen suhde työllä ja vapaa-ajalla on toisiinsa. Myös yhteys parempaan työhyvinvointiin havaittiin heillä, joilla työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa (Kaltiainen & Hakanen 2023.) Työn voi myös nähdä voimavarana.

"(Haasteena) on arjen ja työn yhdistäminen, tasapainon löytäminen sekä työelämän muuttuminen, että miten ihmiset löytävät oman paikkansa siellä (työelämässä)." (Rosengren 2023)

"On lähdetty miettimään keinoja, miten saamme arjen ja työn sujuvammiksi. Ne ovat A ja O työhyvinvointiin liittyen, että arki ja työ sujuu." (Tella 2022)

"Arjen asiat vaikuttavat myös paljon (työhyvinvointiin), ei ole olemassa työhyvinvointia erikseen." (Rosengren 2023)

"Jos molemmissa, omassa elämässä ja työssä, alkaa olla paljon kuormaa, niin se on iso (työkyvyttömyyden) riskitekijä." (Tella 2022)

"Joskus työ voi olla se, joka pitää arjessa ja rytmissä kiinni, jos omassa elämässä on hyvin haastava tilanne menossa. Jopa kuntouttaa siinä samalla, että pääsee oman vaikean elämäntilanteen läpi." (Tella 2022)

"Vaikka työkyky olisikin heikentynyt, niin silti työ voi ollakin voimavara." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)

Etätyön, hybrideityön ja lähityön sekä erilaisten siirtymien ja työympäristön muutokset lisäävät työntekijöiden kuormitusta. Työtä pitää suunnitella ja toteuttaa erilaisin tavoin ja ajanhallinnan ja työn rytmittämisen merkitys korostuu.

"Miten vaikeaa on rytmittää omaa työtä ja kaikkia erilaisia Teams-palavereita järkevästi, että missä milloinkin on? Onko konttorilla vai yhteistyökumppanin tiloissa tai kotona? Missä kerkeää siirtymään ja koska syömään? Kaikki tällaiset helposti luo uudenlaista kuormitusta omaan työhön." (Järvensivu 2022)

"Eikä sitä (kuormittuneisuutta) ole vain esimerkiksi teollisuudessa, vaan hyvin paljon juuri monitilatoimistoissa, avokonttoreissa, päiväkodeissa.

> *Opetustyössä ääniympäristöllä saattaa olla ihan oma rooli siinä, miten kuormittuneisuutta tulee." (Järvensivu 2022)*

> *"Nyt näyttäytyy, että asiantuntijatyössä sitä (työssä jaksamisen haasteetta) on erityisesti. Ennen erityisesti fyysisemmän ja raskaamman työn tekijät ovat olleet niitä, jotka kärsivät (työssä jaksamisen haasteista) enemmän. Nyt selkeästi näyttää olevan vähän muutosta tapahtumassa." (Tella 2022)*

Työn tai työtehtävien virikkeettömyys ja haasteettomuus voivat aiheuttaa työssä tylsistymistä, ja se ilmenee esimerkiksi heikentyneenä motivaationa, keskittymisen vaikeuksina sekä hitaana ajan kulkuna. Lähiaikoina on puhuttu paljon ilmiöstä, nimeltä quiet quitting. Työeläkeyhtiö Elon työkykyjohtamisen palvelujohtaja Anu Suutela-Vuorinen kirjoittaa artikkelissaan (2023), että termillä tarkoitetaan hiljaista vetäytymistä työstä ja sitä ajatellaan usein asenneongelmana. Työntekijä ei ikään kuin enää halua tehdä ylimääräistä työnantajansa eteen vaan priorisoi vapaa-ajan elämää.

Tutkituista työolokokemuksista yhteys parempaan työhyvinvointiin oli heillä, joille työ tarjoaa vastineita työntekijän panostukselle, esimerkiksi arvostusta ja yhteisöllisyyttä, ja vastineiden välillä vallitsee tasapaino. Vähäisempi panostaminen työhön saattaa kertoa vähäisten työstä saatavien vastineiden aiheuttamasta epätasapainosta, johon työntekijä vaikuttaa panostamalla työhön entistä vähemmän. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Quiet quitting -ilmiön taustalla on työelämässä pidemmällä aikavälillä tapahtuneet muutokset, mikä seurauksena työmarkkinoilla on yhä enemmän ihmisiä, jotka kokevat työpaikasta henkisesti irrallaan olemisen keinoksi selvitä työelämästä. Sitoutumisen puute aiheuttaa yrityksille ja yhteiskunnalle merkittäviä tuottavuustappiota. Ymmärtääksemme, mitä quiet quitting -ilmiön taustalla on ja miten ilmiöön voidaan puuttua, on tärkeää nähdä, miten merkittävällä tavalla työelämä on muuttunut. (Suutela-Vuorinen 2023.)

Vuoden 2022 lopussa useampi, kuin joka neljäs, koki työuupumusoireita. (Kaltiainen & Hakanen 2023.) Työuupumusta voidaan ehkäistä vähentämällä työn vaatimuksia sekä kehittämällä yhteistyötä (Virolainen 2012, 36–37).

> *"Usein on tyypillistä, että yrityksessä on useampia (uupumis)tapauksia samaan aikaan. Silloin on hyvä katsoa (tilannetta) työn kehittämisenkin kannalta." (Tella 2022)*

> *"Eri keinoja pitäisi miettiä, mitkä auttavat siellä arjessa. Työtahdin kiristyminen on perusasia, jossa pitäisi työn kehittämistä vielä tutkia ja miettiä onko sillä arvoa (työssä)jaksamisen kehittämiseen." (Tella 2022)*

> *"Työajanhallinta on varmasti yksi, mikä nousee esiin." (Järvensivu 2022)*

> *"Esimerkiksi kasvuyritykset ovat sellaisia, joissa saattaa olla aikamoinen työtahti. Kaikki on koko ajan muutoksessa, niin saattaa sitä (uupumusta) myös esiintyä. Yhtä lailla teollisuuden yrityksissäkin, kun työ muuttuu, näkyy uupumisen oireita." (Tella 2022)*

Työuupumusta tulisi ennaltaehkäistä varhaisessa vaiheessa tukemalla työntekijöitä erityisesti stressitilanteissa (Virolainen 2012, 36–37). Työuupumuksen torjumisen kannalta olisi tärkeää, että työhön panostaminen ja siltä saadut vastineet eivät ole epätasapainossa, työpaikalla vallitsee luottamus ja epävarmuuden tunne on vähäistä (Kaltiainen & Hakanen 2023). Suvi Tella mainitsi haastattelussa työntekijöitä kuormittavana asiana resurssipulan ja Anu Järvensivu myös ääniympäristön sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen:

> *”Sitä näkee jonkun verran, että resurssipulaa on hyvin paljon. Aina sille ei voida mitään, mutta resurssipula vetää melko koville monet työntekijät.” (Tella 2022)*
>
> *“Kuormittuneisuus voi olla monenlaista. Se voi olla fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai se voi liittyä esimerkiksi ääniympäristöön.” (Järvensivu 2022)*
>
> *”Se (on tärkeää), ettei kuormittuneisuus työssä pääse liialliseksi, ja tarvittaessa sitä (kuormittuneisuutta) voidaan vähentää.” (Järvensivu 2022)*

Anu Järvensivun haastattelussa ilmeni, muista haastateltavista poiketen, teollisuusmelu merkittävänä työhyvinvointiriskinä. Järvensivu korosti työympäristön äänien merkittävyyttä työhyvinvointihaasteena, mistä ei tällä hetkellä puhuta paljon. Esimerkiksi teollisuusmeluun voitaisiin vaikuttaa eri tavoin, mutta silti siihen ei työpaikoilla vieläkään tarpeeksi puututa.

> *“Vuosikymmenestä toiseen olemassa olevalle teollisuusmelulle on keksitty kaikenlaista, mitä sille voitaisiin tehdä, ei vaan tarpeeksi tehdä sen eteen.” (Järvensivu 2022)*
>
> *“Melu on erittäin iso työhyvinvointihaaste, mutta sitä ei viime aikoina ole nostettu esiin. Ei ehkä kovin hyvin tunnisteta ääniympäristön merkitystä ihmisten työnteolle.” (Järvensivu 2022)*
>
> *“Edelleen eniten ammattitauteja syntyy kuulovaurioista.” (Järvensivu 2022)*

Tehokkuuden tavoittelu voi saavuttaa vaarallisia piirteitä työelämässä. Monesti kuvitellaan, että mitä nopeammin ja enemmän tehdään niin sitä tehokkaampia ollaan ja saavutetaan enemmän tulosta. Jatkuva kiire estää luovan ajatteluna ja kestävien ratkaisujen löytämisen. (Pulkki 2016, 42.)

Työhyvinvointi ja sen haasteet koskettavat koko väestöämme. Millaista työelämä on, vaikuttaa siihen, miten erilaiset ihmiset pystyvät ottamaan siihen osaa, miten he työssään jaksavat ja menestyvät. Tämä näkyy tutkimuksissa nuorten asenteesta työelämää ja elämää kohtaan. Nuoret toivovat työltä yhä enemmän merkityksellisyyttä ja yhä useampi kokee elämässään osattomuutta. Tulevaisuuden työntekijöillä on myös jaksamisen ja yksinäisyyden haasteita.

> *“Opiskelijoista 60 prosenttia kokee stressiä, joka vaikuttaa arkeen, ja on uupumisriskissä.” (Rosengren 2023)*

> *”Eläketurvakeskuksen tilastoissa näkyy selkeästi, että nuorilla ensisijainen ykkössyy (ennenaikaiseen eläköitymiseen) on mielenterveyden häiriöt alle kolmekymmentäviisivuotiaiden osalta.” (Tella 2022)*
>
> *“Miten pystymme ottamaan (nuoret) ihmiset töihin ja tukemaan heitä niin, että he kuitenkin pysyvät työelämässä eivätkä valahda pois.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *”Isoin haaste (tulevaisuudessa) on, että miten pystymme tukemaan uusia nuoria työntekijöitä, kenellä ei ole vielä resilienssiä. Ollaan kuitenkin tilanteessa, että työelämän vaatimukset ovat ihan hirveän kovat. Siihen kun joku löytäisi hyvät ratkaisut.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Etenkin nuoria syytetään puutteesta sitoutua työpaikkaan (Suutela-Vuorinen 2023). Nuorten kielteisemmät arviot työoloista sekä suurempi yksinäisyys havaittiin Miten Suomi voi? -tutkimuksessa olevan yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin (Kaltiainen & Hakanen 2023). Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori ja Miten Suomi voi? -hankkeessa työskennellyt Jari Hakanen nosti Helsingin Sanomien (2023) artikkelissa “Nuorten työuupumus uhkaa jo Suomen taloutta” työuupumuksen kannalta oleellisimpana asiana tasapainon työn kuormittavuustekijöiden ja hyvinvointitekijöiden välillä.

> *”(Nuorten) uupuminen on yksittäinen suurin haaste.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Tällä hetkellä on paljon opiskelijoita, jotka ikään kuin pakon edestä joutuu aika paljon työskentelemään, mikä heijastuu jaksamiseen.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Erityisesti nuorten työhyvinvointia pystytään edistämään panostamalla yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja huomioimalla onnistumiset työpaikoilla (Kaltiainen & Hakanen 2023). Lisäksi nuorempia sukupolvia yhä enempi koskettava ilmastonmuutos on merkittävä tulevaisuuden työelämään ja työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, mikä vaikuttaa nykyisten ja erityisesti nuorempien ja tulevien sukupolvien hyvinvointiin (IPCC 2021; THL 2022c). Ilmastokriisi vaikuttaa myös mielen hyvinvointiin. Puhutaan ilmastoahdistuksesta, mihin saattaa yhdistyä huoli omasta ja läheisten työstä sekä toimeentulosta (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021). Erityisesti nuorten on havaittu kokevan ahdistusta ilmastonmuutoksesta.

Nuorten kohdalla tulevaisuuteen kohdistuvat haaveet, unelmat ja toiveet kannattelevat vaikeiden tilanteiden keskellä. Toivo mahdollistuu reflektoinnin avulla. Pystymme kuvittelemaan paremman tulevaisuuden ja suunnitelmia sen toteuttamiseksi. Merkitykselliset tavoitteet tulevaisuutta ajatellen antavat merkityksen myös nykyhetken aherrukselle, jopa haasteiden keskellä. Nykyhetken kärsimys ja kipu on siedettävämpää kyetessämme toivomaan, uskomaan, että edessäpäin on jotain arvokasta. (Martela 2020, 43.) Tämä pätee nuorten lisäksi myös vanhempiin ikäpolviin.

Anu Järvensivun haastattelussa ilmeni muista haastateltavista poiketen sukupuolten eriytyminen työelämässä ja miten se tuottaa häpeää:

> *"Tämä (sukupuolten eriytyminen työelämässä) on kansainvälisesti verrattuna aika harvinaista. Se ei muualla ole ehkä niin vahvaa, että on naisalat ja miesalat." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Naisten työ on paljon rasittavamman oloista ja näyttää kovemmalta, kuin miesten." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Naisalat sattuvat olemaan opetus- ja sosiaali- ja terveysaloja. Juuri näillä aloilla on työolot ja työhyvinvointi ollut viime aikoina vähän huonommalla tasolla. Toisaalta miesaloilla asiat ovat vähän paremmin, niin trendi näkyy ikään kuin sukupuolen mukaisena. Se ei ole mukava asia millään lailla. Se hävettää kansainvälisesti." (Järvensivu 2022)*

Samaan aikaan ammatti- ja koulutusrakenteen ennakoitu lisääntyvä yhteensopimattomuus saattaa voimistaa erityisesti matalasti koulutettujen nuorten miesten syrjäytymistä työmarkkinoilta tai ajautumista uudentyyppisiin matalapalkkatöihin. Miesten kasvavalla koulutusvajeella naisiin nähden voi olla myös laajempia yhteiskunnalle negatiivisia vaikutuksia, esimerkiksi haasteita perheen perustamisessa ja syntyvyyden alenemista sekä lisääntyvää alkoholin tai muiden päihteiden käyttöä. (Alasoini ym. 2020.)

7.1.2 Koronapandemian ja etätyön vaikutukset työelämään

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula kommentoi Juha Hietasen (2021) haastattelussa Työterveyslaitoksen Hyvinvointia työstä 2030-luvulla –skenaarioraporttia. Koivulan mielestä työpaikkojen pitää osata muuttua lukuisin tavoin ja muutoskyvykkyydessä on onnistuttava, jos haluaa menestyä, onnistua vastaisuudessakin. Koivula korostaa, että tällä hetkellä yritysten on ymmärrettävä kolme tulevaisuuteen vaikuttavaa suurinta teemaa: ilmastonmuutos, työn murros ja pandemian vaikutukset. Koivula kuvaa korona-ajan jälkeistä aikaa työelämässä muutoskyvykkyyden testinä yrityksille.

> *"Mutta tuleeko tulevaisuudessa jotain ihan uutta? Varmasti tulee. Alan asiantuntijatkaan eivät osanneet hirveän hyvin ennakoida, mitä nopean etätyön, verkkovälitteisen työn, lisääntyminen aiheuttaa." (Järvensivu 2022)*
>
> *"On paljon kipuilua (etätyössä). Työnantajatkin ovat heränneet siihen, että tekevät asioita eri tavalla, kuin muutama vuosi sitten. On nyt enemmän myös johdon agendalla reagoida niihin asioihin." (Rosengren 2023)*

Miten Suomi voi? -tutkimuksessa tyytyväisyys elämään ja turvallisuuden tunne ovat heikentyneet koronapandemian aikana, mikä saattaa heijastua suurempana epävarmuuden tunteena myös työpaikoilla. Erityisesti syksyn 2022 aikana yleinen tyytyväisyys elämään on laskenut ja havainto voi heijastaa muutoksia elintasossa inflaation myötä kuluttajahintojen noustessa. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

> *”Korona selkeästi vaikutti ihmisten käyttäytymiseen. Asiakaspalvelu saattoi muuttua haastavammaksi. Siihen liittyvää tukea on haettu, että miten niistä haastavista asiakaspalvelutilanteista selvitään.” (Tella 2022)*
>
> *“Kysymykset, että pitäisikö ihmisiä houkutella takaisin työpaikoille vai ei, ovat tällä hetkellä hyvinkin akuutteja ja ihan erilaisessa roolissa kuin vielä 3-4 vuotta sitten, jolloin etätyötä tehtiin aika niukasti siihen nähden, mitä olisi ollut mahdollista.” (Järvensivu 2022)*
>
> *”Moni on muuttanut esimerkiksi maalle koronan aikana ja tottunut tekemään töitä etänä. Toiset kaipaavat vahvasti sitä, että ollaan yhdessä samassa paikassa fyysisesti. Tällainen kahtiajako siinä on.” (Rosengren 2023)*

Työelämän tulevaisuuteen vaikuttavat monet samaan aikaan tapahtuvat muutokset, mistä esimerkkinä koronapandemia, mikä toi konkreettisella tavalla esiin, miten yhteiskunnan eri osa-alueet ovat toisistaan riippuvaisia ja toisiinsa vaikuttavia (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021). Koronapandemian myötä keskustelussa ovat voimistuneet myös etätyö- ja työhyvinvointinäkökulmat, mistä tutkimustietoa ovat tuottaneet esimerkiksi Anu Järvensivun edustama Työterveyslaitos sekä Suvi Tellan edustama työeläkeyhtiö Varma. Koronapandemian vaikutukset etätyön lisääntymiseen nousivat haastatteluissa esiin usein.

> *”Toiset tykkäävät, että työllä on selkeät rajat. Työ erottuu vapaa -ajasta. Laitetaan kuvainnollisesti työpaikan ovi tai läppäri kiinni ja siitä alkaa vapaa-aika. Toiset kokevat mukavampana, että voi joustavasti tehdä, vaikka illalla tai viikonloppuna vähän (töitä), ja ottaa omaa aikaa viikolle.” (Järvensivu 2022)*
>
> *“Siinä on vielä selvittämistä, kun (työnteon rytmittämisen) käytäntöjä sovitellaan. Osa on etänä, osa on läsnä ja missä kukakin on.” (Järvensivu 2022)*
>
> *“Mielenterveysdiagnoosin saaneiden poissaolot näkyvät selkeästi korona-aikana palkatuissa uusissa työntekijöissä, jotka siirtyivät suoraan etätöihin. He ovat suurin riskiryhmä siihen, kenellä on kaikista eniten jaksamisen haasteita.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Koronapandemian myötä nopeasti lisääntynyt etänä tehtävä työ on tehnyt työn tekemisestä toisaalta joustavampaa, mutta myös yhä kahtiajakoisempaa. Toiset nauttivat etätöistä, kun toiset puolestaan kaipaavat päästä työpaikalle. Etätyö ei kuitenkaan kosketa kaikkia työn tekijöitä, vaan yhä edelleen on olemassa paljon töitä, mitä ei pysty tekemään etänä. Etätyön tavat ja määrä kuitenkin vaikuttavat etätyötä tekevien työn lisäksi yleisemmällä tasolla työkulttuuriin, työn moninaistumiseen ja muutokseen, työelämän kehitykseen sekä ammattiaan pohtivien asenteisiin esimerkiksi koulutuksen suhteen. Koronakriisin väistyessä tulisi edelleen panostaa työn voimavaroihin, jotta työhyvinvoinnin heikentyminen saadaan pysähtymään (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

> *”Kaikki sairauspoissaolot ovat kasvussa. Tunnistetaan, että on tuki- ja liikuntaelinhaasteita enemmän, kuin aikaisemmin, etätyön lisääntymisen myötä.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *”On ihan ymmärrettävää, jos ollaan etänä, niin työpaikan tietyntyyppinen tuki jää vähän vaillinaiseksi.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *“Työyhteisön tuki jää helposti uupumaan (etätyössä). Jokapäiväinen mahdollisuus tavata kollegoja ja jutella ohimennen, kun se on poissa, niin mitäs sitten?” (Järvensivu 2022)*

> *“Korona-aikaan yritettiin tehdä erilaisia foorumeita ja nyt, kun on koronasta selviydytty, niin on toimistopäiviä. Tullaan kaikki toimistolle ja sovitaan, että siellä saattaa olla vaikka jotain extraa.” (Tella 2022)*

Ison haasteen työssä tapahtuvalle vuorovaikutukselle ja kohtaamiselle asettaa etätyö. Myönteinen virittäytyminen kehossa tapahtuu hyvässä ja aidossa fyysisessä kohtaamisessa. Videovälitteisessä tai kirjallisessa kanssakäymisessä keho ei reagoi yhtä vahvasti kohtaamiseen, kun suuri osa sosiaalisista vihjeistä ei välity. (Lipponen 2020, 287.) Viimeistään etätyön myötä sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten työvälineiden käytöstä on tullut arkipäivää: sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 77 prosenttia digitaalisten välineiden avulla työtään tekevistä palkansaajista. Etätyöstä on siis tullut tavanomainen työnteon tapa, etenkin asiantuntijatyössä. (TEM 2022.)

> *“Miten verkon yli näkee itseohjautuvan työntekijän voinnin? Miten sitä pystyy seuraamaan, jos näyttää koko ajan siltä, että kaikki on hyvin siltä osin, kuin mitä signaalia saa? Mitä taustalla ehkä voi tapahtua, eikä saa siitä ajoissa tietoa.” (Järvensivu 2022)*

> *“Omasta kokemuksesta olen tunnistanut, kun tehdään paljon etänä ja verkossa, että omasta työstä palautteen saaminen on vähäisempää.” (Järvensivu 2022)*

7.2 Työn merkityksellisyyden kokeminen ja työssä jaksaminen

Tavoittelemme onnellisuutta, koska länsimaisen kulttuurin mukaan meidän kuuluu olla onnellisia. Onnellisuus on kuitenkin vain tunne, mikä ei itsessään tuota kestävää merkityksellisyyden kokemusta tai riitä täyttämään olemassaolon perimmäistä tyhjyyttä. Onnellisuuden tavoittelu voi johtaa päinvastaiseen tulokseen, jopa vähentää onnellisuuden kokemusta. (Martela 2020, 24–34.) ”Henkilökohtaisen onnellisuuden tavoittelu on huono vastaus kysymykseen, mikä tekee elämästämme aidosti arvokkaan ja merkityksellisen” (Martela 2020, 33–34).

Elämän materiaaliset edellytykset ovat parantuneet, mutta tiede on vienyt pohjaa aiemmilta arvojärjestelmiltä ja käsityksiltä ja tämä muutos ei ole onnistunut synnyttämään uutta vankkaa pohjaa ihmisen arvoille ja merkityksellisyydelle (Martela 2020, 4–6.). On haastavaa yhdistää etenkin isot henkilökohtaiset vastoinkäymiset käsitykseen sellaisesta onnellisuudesta, minkä uskoo olevan vain onnistumista, myönteisiä tunteita ja menestystä. Ensisijaista onnellisuudelle on merkityksellisyyden kokemus. (Lipponen 2020, 17–18.)

> *”Jos sitä (merkityksellisyyden tunnetta) ei ole, niin voidaan huonosti.” (Rosengren 2023)*

> *"Kipuilu (nuorilla) liittyy laajemmin puhuttaessa merkityksellisyyden tunteeseen. Etenkin nuoremmat työntekijät odottavat, että työssä kokee merkityksellisyyden tunnetta." (Rosengren 2023)*

Onnellisuustutkimuksessa merkityksellisyys on kestävän hyvinvoinnin tekijä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi omien arvojen mukaisten elämänvalintojen tunnistamista. Haastava elämäntilanne voi estää joidenkin arvojen ja valintojen toteuttamista, mutta arvot voivat silti säilyä mielessä säilyttäen myös merkityksellisyyden kokemusta ja hyvinvointia. (Lipponen 2020, 17–18.) Resistentit yksilöt ja ryhmät pystyvät näkemään haastavat tilanteet ymmärrettävällä tavalla, jolloin vaikeuksien kokeminen ei tunnu ylivoimaiselta. Aktiivinen osallistuminen oman elämänsä tapahtumiin vahvistuu merkityksen löytämisellä tapahtumista. (Poijula 2018, 17.)

> *"Jos työntekijät ovat tehneet elämänmuutoksia ja tottuneet etänä tekemiseen, niin he eivät ehkä ole suostuvaisia (tulemaan takaisin toimistolle). Omat arvot ja omat toiveet on vahvasti siinä mukana." (Rosengren 2023)*

> *"Työkykyyn vaikuttaa muukin, kuin fyysinen terveys. Kannustetaan siihen, että esihenkilöt uskaltaisivat, pystyisivät ja osaisivat käydä keskusteluja myös siitä, mitkä asiat vaikuttavat motivaatioon, miten (työntekijän) omat henkilökohtaiset arvot menevät yksiin asiakasyrityksen arvojen kanssa. Onko siellä jotain arvoristiriitaa, mikä voi vaikuttaa työskentelyyn?" (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Sisäisesti motivoitunut työntekijä tuntee työtehtäväänsä kohtaan uteliaisuutta ja pitää sitä henkilökohtaisena haasteena. Työyhteisöjen tulisi luoda kulttuuria, joka tukee työntekijän sisäistä motivaatiota työtehtäviään kohtaan. (Malmelin & Poutanen 2017, 47.)

> *"Näen, että suurin (hyvinvointi)vaikutus on se, että pystymme itse vaikuttamaan niin paljon siihen, mitä (työssämme) teemme, milloin teemme ja missä teemme." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Luovuutta, subjektiivista hyvinvointia ja onnellisutta tutkinut psykologi Mihály Csíkszentmihályi tunnetaan parhaiten flow-käsitteestä. Csíkszentmihályi sanoo, että ihminen on onnellisimmillaan flow:n tunnetta kokiessaan. Aktiivisen toiminnan tekeminen, kuten liikunta tai musiikin soitto luo erinomaiset mahdollisuudet flow-tilan kokemiselle. (Virolainen 2012, 83–90.) Siten luovalla työhyvinvointitoiminnalla voisi edistää työyhteisön ja työntekijöiden mahdollisuuksia kokea flow-tunteita, lisätä onnellisuutta työympäristössä.

> "*(Luovat menetelmät) aktivoivat eri osia aivoista eli ne voisivat tuoda hyvää monellakin tavalla." (Tella 2022)*

Luova toiminta pystyy tarjoamaan työntekijälle sekä työyhteisölle merkityksellisyyden, onnistumisen ja toisiin liittymisen kanavan. Luova toiminta mahdollistaa myös yhteyden itseen, mikä lisää toiminnan henkilökohtaista merkityksellisyyttä sekä mahdollistaa erilaisten haasteiden työstämisen itsen sisä- ja ulkopuolella. Luovuus on yhteyttä itseen ja yhteyttä toisiin. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on hyvä kartoittaa sekä tunnistaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät sekä nykyhetken että tulevaisuuden haasteet. Tässä

opinnäytetyössä yritimme tarkastella erityisesti mahdollisuuksia kehittää haasteiden ratkaisemista luovuuden ja taidelähtöisen toiminnan kautta. Elämän merkityksellisyys voi mahdollistua avaamalla silmät ja aistit sille, ja muuttamalla ajattelutapaa, voi huomata vastauksien löytyvän omasta elämästä (Martela 2020, 7).

> *"Luovuudella pystytään luomaan vapauden ja merkityksellisyyden tunnetta." (Rosengren 2023)*
>
> *"Ihminen saa luovuudesta onnistumisen tunteita eri tavalla." (Rosengren 2023)*

Organisaatioiden on varauduttava siihen, että muutokset, ja siten myös vastoinkäymiset, työelämässä tapahtuvat yllättäen ja pakon sanelemina. Muutospaineet voivat tulla monelta suunnalta. Vastuullisuus ja merkityksellisyys organisaatioiden kilpailukykytekijänä kasvaa ja nuoremmat sukupolvet lisäävät tähän painetta. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Tarvitaan tarpeeksi vahvoja, itse valittuja, arvoja sekä tavoitteita, jotta moraalinen kanttimme kestää eri tahojen kyseenalaisten tavoitteiden paineessa (Martela 2020, 34).

> *"Ja (yksi kaikista isoin haaste on) se, miten uudella kasvavalla sukupolvella on erilaiset arvot ja asenteet työntekoa kohtaan ylipäätänsä." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Jos (nuorilla) tulee ristiriitaa tai arvoristiriitaa (työssä), niin äkkiä nostetaan kytkintä, ei siihen (työhön) jäädä. Sitä kannattaa kuunnella, koska arvoristiriita on isoimpia asioita ja vaikuttaa motivaatioon ja kaikkeen." (Tella 2022)*

Viime vuosina osa yrityksistä on siirtynyt yritysvastuullisuudesta kohti yritysaktivismia. Yritysaktivismi on aktiivista kannanottoa yhteiskunnallisiin aiheisiin sekä tekoja yrityksen arvojen ja mission pohjalta. Yhä useammin johtajat ottavat julkisesti kantaa mielipiteitä jakaviin asioihin. Johtajien odotetaan ottavan kantaa ja vaikuttavan yhteiskunnalliseen muutokseen. Kuluttajien tapaan työntekijät vaativat yrityksiltä yhä enemmän vastuullisuutta sekä päätöksenteon avoimuutta. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.)

> *"Yrityksissä voitaisiin tukea merkityksellisen kokemuksen saamista, merkityksellisyyden kokemista työssä tai työyhteisössä sekä lisätä niitä tekijöitä. Se voisi lisätä hyvinvointia työssä paljon. Siitä puhutaan aika vähän eikä se arjessa välttämättä tule esiin." (Tella 2022)*
>
> *"Kaikki (yritykset) haluavat itsellensä vain ja ainoastaan parhaat tekijät. Kilpailu on kova siitä, että saadaan huipputekijät. Tuossa on paljon, mitä yritysmaailma voisi tehdä (toisin), jos arvoja lähdettäisiin pyöräyttämään vähän eri näkökulmasta." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työelämän ja työn tulevaisuuksia voi tarkastella esimerkiksi työn sisältöjen, rakenteiden ja toimeentulon, mutta myös osaamisen, johtamisen ja kulttuurin kautta. Olennaista olisikin kokonaisuuden hahmottaminen ja moninaisten kehityskulkujen tarkasteleminen suhteessa toisiinsa. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.) Ei siis ole yhdentekevää, miten työhyvinvointia kehitetään. Työelämän vaativuus ja maailmantilanne heijastuvat myös työhyvinvoinnin

haasteina, mitkä puolestaan heijastuvat takaisin työelämään. Suomi on valittu YK:n kansainvälisessä onnellisuustutkimuksessa vuonna 2023 kuudetta kertaa peräkkäin maailman onnellisimmaksi kansaksi (YK 2023). Silti, maailman onnellinen kansa voi tutkimuksen valossa myös osittain hyvin huonosti.

Kiinnostavaa aineistossa oli, että mielen hyvinvointiin kohdistuva aineisto ja johtopäätökset painottuvat pitkälti mielen hyvinvoinnin haasteisiin, kun taas kehollisuuteen liittyvä aineisto painottuu kehon hyvinvoinnin merkitykseen ja sen tukemiseen. Tämä voi johtua osittain siitä, että haastateltavien aineistosta nousi niin merkittävästi esille juuri mielenterveydelliset haasteet, kuten uupumus. Kehollisuuteen liittyvässä aineistossa voi huomata selkeämmin myös kehittämis- ja luovuusnäkökulman.

7.2.1 Mielen hyvinvoinnin haasteet ja mielen hyvinvoinnin tukeminen

Koronapandemian toisena vuonna 2021 mielenterveyden häiriön perustaisen sairauspäivärahan saajien määrä lähti kasvuun ja erityisesti ahdistuneisuushäiriöihin perustuvat päivärahapäivät jatkoivat kasvuaan. (Blomgren & Perhoniemi 2022.) Maailman terveysjärjestö (WHO) arvioi vuonna 2022, että koronaepidemian ensimmäinen vuosi 2020 lisäsi masennus- ja ahdistuneisuusoireilua maailmanlaajuisesti jopa neljänneksellä. Maailmanlaajuiset kriisit ovat saaneet aikaan nopeasti tapahtuvia muutoksia työelämään ja lisänneet ahdistuneisuutta (Blomgren & Perhoniemi 2022).

> *“Kaikki liittyy oikeastaan maailmantilanteeseen, energian hinnat ja inflaatio vaikuttavat ihmisiin voimakkaasti myös Suomessa.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Isoimmat haasteet, mitkä ovat selkeästi nousseet viime vuosina, ovat olleet mielenterveyden, mielenterveysongelmien ja mielenterveyteen liittyvien asioiden vuoksi tulleet poissaolot.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"On alettu kiinnittämään huomiota myös psykologiseen hyvinvointiin, henkiseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin paljon enemmän. Niistä puhutaan paljon.” (Järvensivu 2022)*

Ahdistuneisuusoireilua ovat lisänneet esimerkiksi yhteiskunnallisen tilanteen pitkään jatkunut epävarmuus ja koronapandemian sekä hyökkäyssodan tuoma turvattomuuden tunne, taloudelliset vaikeudet sekä sosiaalisten kontaktien vähäinen määrä. Samaan aikaan hoitoon hakeutumisen viivästyminen ja ongelmat hoidon saatavuudessa ovat voineet pahentaa ilmiötä. Erityisesti mielenterveyspalveluiden resurssipula on ollut pitkään tiedossa. (Blomgren & Perhoniemi 2022.) Kelan tutkimuspäällikkö Blomgren sekä tutkija Perhoniemi korostavat artikkelissaan, miten erityisesti ahdistuneisuushäiriöihin pohjaavien sairauspoissaolojen taustatekijöitä ja ahdistuneisuusoireilua sekä poissaoloja ehkäiseviä keinoja on kiireellisesti selvitettävä. Ahdistuneisuuden syihin puuttuvaan apuun on tarve.

> *”Yllättävän monella, jolla on jaksamisen haasteita, on myös jonkinlainen taloudellinen ahdinko. Tarve on tunnistettu, mutta tällä hetkellä meillä ei ole vielä sellaista tukitapaa, että olisi talousneuvontaa tai muuta. Sosiaalialan työntekijä on tulossa jossain vaiheessa.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *”Mielenterveysdiagnooseilla olevat poissaolot ovat kasvaneet todella tuntuvasti ja ne ovat todella pitkiä.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Masennus on yksi yleisimmistä työkyvyttömyyden syistä. Monia mielenterveysongelmia voidaan hoitaa tehokkaasti suhteellisen matalilla kustannuksilla, mutta kuilu hoitoa tarvitsevien ja hoitoon pääsevien välillä on yhä suuri. Tehokas hoidon kattavuus on edelleen erittäin alhainen. (WHO 2023b.) Maailman terveysjärjestön pääjohtajan tohtori Tedros Adhanom Ghebreyesuksen mukaan tutkimuksissa saatu tieto koronapandemian vaikutuksista ihmisten mielenterveyteen globaalisti tulisi toimia herätyksenä kaikille maille panostaa mielenterveyden palveluihin ja tukeen (WHO 2022).

> *“Isossa-Britanniassa työpaikoilla on “Mental Health Championeita”, jotka tunnistavat arjessa työyhteisössä niitä (hyvinvoinnin haasteiden) merkkejä. Heille voi mennä kertomaan asioista matalalla kynnyksellä ja he ohjaavat oikealle taholle.” (Rosengren 2023)*

> *“Erään yrityksen HR kertoi, että heillä on vertaistukihenkilöitä yrityksen sisällä. Jos jollain on ollut rankka kokemus tai asia, jota haluaa jakaa, ja voisi olla tueksi jollekin toiselle henkilölle, niin voi ilmoittautua (vertaistukihenkilöksi).” (Rosengren 2023)*

Viime vuosina on yhä enemmän tunnustettu mielenterveyden tärkeä rooli maailmanlaajuisten kehitystavoitteiden saavuttamisessa, kuten mielenterveyden sisällyttäminen kestävän kehityksen tavoitteisiin osoittaa. (WHO 2023b.) Mielenterveyden voi myös ajatella mielen hyvinvointina. Käsitteenä mielen hyvinvoinnilla pyritään siirtämään ajattelua pois sairaus- ja ongelmakeskeisyydestä ajatuksena, että mielen hyvinvointi on enemmän kuin mielenterveyshäiriöiden puuttumista. Vaikka työntekijällä ei ole diagnosoitua mielenterveyden häiriötä, hänellä voi olla mielen hyvinvoinnin haasteita ja mielenterveyshäiriötä sairastavalla puolestaan voi olla jonkin verran psyykkistä hyvinvointia. (THL 2022b.)

> *“Meidän pitää jotenkin hyväksyä se, että ihmisillä on mielen päällä asioita. Niistä puhutaan koko ajan enemmän ja ollaan avoimempia siitä, että on OK sanoa ‘voin pahoin nyt’. Aikaisemmin on menty ehkä kiukulla ja se on heijastunut jollain migreenillä. Nyt voidaan suoraan sanoa, että ‘voin henkisesti pahoin’, niin se osaltaan varmasti näkyy siinä, että miltä diagnoosit näyttävät.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Haastattelemamme Suvi Tellan edustaman Työeläkeyhtiö Varman näkökulmasta on ymmärrettävää, että esimerkiksi työkyvyttömyysriskien hallinta ja niistä yhteiskunnalle sekä yrityksille koituvat kulut nousivat hieman enemmän esiin, kuin muiden vastauksissa. Tella kertoi myös diagnostiikan tuomasta haasteesta työuupumuksen tilastoinnissa: nykyisellään työuupumukselle ei ole omaa diagnoosiaan, vaan lääkärin mukaan ne diagnosoidaan, ja siten ne

tilastoituvat, esimerkiksi masennuksen alle. Tämä puolestaan voi vaikuttaa siihen, miten isossa roolissa yrityksissä ja sairaspäivärahatilastoissa näyttäytyy mielen hyvinvointiin liittyvät haasteet. Henkilöstöpalvelualan asiantuntija toi esiin muuttuneen suhtautumistavan työssä jaksamisen haasteista kertomiseen, millä voi olla merkitystä mielenterveysperusteisten diagnoosien kasvuun.

> *”Uupumiseen ei ole diagnoosiperustetta. Sen perusteella pelkästään ei ole saanut aikaisemmin esimerkiksi sairauspäivärahaa. Silloin se (uupuminen) on saattanut kirjautua mielenterveyden haasteiden puolelle.” (Tella 2022)*

> *”Seuraamme sairaspoissaoloja ja diagnoosikehitystä hyvinkin aktiivisesti.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työhyvinvointiin vaikuttavat työolot, itse työn ominaisuudet sekä yksilölliset tekijät (TTL 2023c). Työssään huonosti jaksavat panostavat vähemmän voimavarojaan ja kykyjään työhönsä. Heikompi työn imu ja suurempi työssä tylsistyminen havaittiin tutkimuksissa olevan yhteydessä vähäisempään työhön panostamiseen. Työuupumusoireilulla ja sen merkittävällä oireella, kroonisella työväsymyksellä, vastaavaa yhteyttä ei havaittu. Se, että työt tehdään, vaikka omat voimavarat ehtyisivätkin, saattaa kertoa työuupumuksesta oireilevien sinnittelystä. Pahimmassa tapauksessa sinnittely jatkuu, kunnes se ei enää onnistu. Ymmärrettävästi työhön kyynistyminen, kielteinen suhtautuminen työtä kohtaan, oli yhteydessä vähäisempään voimavarojen panostamiseen työssä. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Anu Järvensivu nosti esiin työhyvinvointitoiminnan kehittämisen tarpeen tunnistamisen haasteen erityisesti juuri apua tarvitsevissa yrityksissä.

> *“Edelleen varmasti pätee meidän alamme vanha viisaus, että ne yritykset eivät hae apua (työhyvinvointiongelmiin), joiden eniten pitäisi. Se (tarpeen) tunnistaminen ei aina ihan toimi.” (Järvensivu 2022)*

Matalan kynnyksen tuki ja tuen tarve työpaikalla tulivat Johanna Rosengrenin haastattelussa usein esille. Tämä on ymmärrettävää Rosengrenin edustaman, matalan kynnyksen mielen hyvinvointihaasteita ennaltaehkäiseviä palveluita tarjoavan, yrityksen näkökulmasta, jossa ilmiö näkyy yhteistyökumppanitahojen kanssa tehtävässä työssä jatkuvasti. On olemassa lakisääteisiä työhyvinvointipalveluita, mutta matalan kynnyksen tuelle on haastateltavan näkökulmasta selkeästi tarvetta.

> *“Meillä on matalan kynnyksen palveluita työterveyden puolesta järjestetty työntekijöille, johon he pystyvät hakeutumaan, vaikka keskellä yötä.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *”Halutaan tukea jo aiemmin ulkopuoliselta palveluntarjoajalta sekä työnantajalta, HR:ltä ja esihenkilöltä.” (Rosengren 2023)*

> *“Ehkä se matalan kynnyksen tuki ja aukko, mitä paikkaamme, on paikoittain vielä auki.” (Rosengren 2023)*

Matalan kynnyksen tukea ei välttämättä ole kaikkialla sisäänrakennettu työterveyteen, vaan sen saattaa joutua ostamaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta erikseen. Kuinka moni työnantaja on tietoinen henkilöstönsä mahdollisesta tarpeesta matalan tuen keskusteluavulle tai siitä, miten yritykset voisivat järjestää kyseistä palvelua osaksi omaa työterveys- tai työhyvinvointitoimintaansa? Kuinka moni osaa nähdä matalan kynnyksen keskusteluavun tarjoamat mahdollisuudet henkilöstön hyvinvoinnille, varsinkaan ennen kuin ongelmat näkyvät käytännössä?

> *"Joissain yrityksissä ihmiset kokevat, että jäävät aika yksin, ettei ole sellaista helppoa kanavaa, minne mennä purkamaan asioita." (Rosengren 2023)*
>
> *"Työn (tuki)rakenteita kannattaa edelleen vahvistaa." (Tella 2022)*

Haastatteluissa tuli voimakkaasti esiin työntekijöiden kasvava tarve matalan kynnyksen palveluille. Näitä palveluita ei välttämättä sisälly työterveyteen, vaan ne saatetaan joutua ostamaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Ulkopuolinen taho ei välttämättä ole yhtä hyvin perillä yrityksen sisäisestä tilanteesta, mikä voi jollekin tukea tarvitsevalla olla helpotus ja madaltaa kynnystä kertoa vaikeista asioista luottamuksella, mutta jääkö jollakin toisella tuen tarvitsijalla ulkopuolisen tahon kanssa työskennellessä ehkä jotain tärkeää käsittelemättä?

> *"Yritämme paikata sitä aukkoa, että olisi arkinen helposti lähestyttävä tuki, joka on työntekijälle ja hänen tarpeisiinsa luotu." (Rosengren 2023)*

Olennaista työuupumuksen hoidossa on varhainen havaitseminen ja puuttuminen (Virolainen 2012, 36–37). Työntekijän tukemisella työ- ja yksityiselämän haasteissa näyttää olevan merkitystä resilienssin ilmenemiselle (Lipponen 2020, 272–273). Stressillä on lyhytkestoisenakin kognitiivisia toimintoja heikentäviä vaikutuksia ja pitkäkestoisena vaikutukset muuttuvat vakaviksi (Huotilainen 2021, 43).

> *"Olemme kouluttaneet asiakkaan esihenkilöitä työhyvinvointiasioihin ja varhaisen välittämisen malleihin. Sellaista sparrailua. Näen roolimme todella merkittävänä." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"On työnantajalähtöisesti tehtyjä prosesseja, kuten työterveys, työkykyjohtamisen malleja sekä varhaisen välittämisen malli, mutta nämä eivät ehkä yksilöä puhuttele niin vahvasti." (Rosengren 2023)*
>
> *"Meillä on varhaisen tuen malli käytössä hyvin aktiivisesti. Se vaatii yhteistyötä asiakkaan esihenkilöiden kanssa eli keskusteluja pidetään paljon, yhdessä esihenkilön, yhteyshenkilömme ja työntekijän kanssa." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Kun varhaisen tuen malli on aktiivisesti käytössä, saamme koko ajan palautetta siitä, miten henkilöstö voi. Sieltä tulee (esiin) sisäistä keskustelua, jos on isoja muutoksia, mitkä kuormittavat, ja muuta, niin päästään aina kartalle siitä, missä milloinkin mennään." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Mikään sairaus, häiriö tai haaste ei kuitenkaan ole staattinen tila, kuten ei hyvinvointikaan. Haastatteluissa tuli esiin, että ennaltaehkäisevien mielenterveyspalveluiden vaikutukset ovat myös pitkäkestoisia.

> *"Raporteistamme näkee, että (ennaltaehkäisevien mielenterveyden hyvinvointipalvelujen) vaikutus kestää myös pidemmälle ja (niillä) on vaikutuksia jopa 9 kuukauden jälkeen." (Rosengren 2023)*

7.2.2 Kehollisuuden ja liikunnan merkitys hyvinvoinnille

Virolainen (2012, 166–192) sanoo kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin koostuvan terveellisten elintapojen edistämisestä, joka pitää sisällään työpaikkaliikunnan ja työterveyshuollon. Hyvin toimiva keho on kaiken lähtökohta ja ilman sitä ihmisiä ei olisi olemassa. Kehon kautta tapahtuu fyysiset toiminnot kuten liikkuminen, rentoutuminen, lepääminen, nukkuminen ja syöminen. Ihminen saattaa olla usein melko vieraantunut kehostaan ja tiedostaa kehon merkittävyyden vasta silloin, jos sairastuu. Keho on myös mielen temppeli, joka on syytä pitää hyvässä kunnossa. Kehotietoisuuden kehittäminen on äärimmäisen tärkeää hyvinvoinnin kannalta. (Sydänmaanlakka 2017, 30.)

> *"Alleviivaan liikunnan merkityksen siinä, kuinka paljon se vapauttaa stressiä ja päästää paineita ulos." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *"Kaikissa (työ)tehtävissä (liikunta)järjestelyt eivät ole mahdollisia. Niissä, missä on, olisi mielestäni hyvä päästä tähän päivään. Lähdettäisiin rohkeasti kokeilemaan. Tutkimustulosta on kyllä joka suunnasta aika paljon." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Kehotietoisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan tajunnallista kokemusta itsestä fyysisenä olentona. Kehollisuuden, oman olemassaolon ja toisten ihmisten läsnäolon kokemus lisää tietoisuutta myös kognitiivisella tasolla ja auttaa ymmärtämään omia reaktioita. Esihenkilön kanssa puhuttaessa voi esimerkiksi havainnoida, kuinka kämmenet hikoilevat ja sydän lyö. Kehollisin menetelmin voidaan opetella säätelemään fysiologisia reaktioita ja rauhoittumista sekä tulemaan tietoiseksi kehollisista tuntemuksista ja muiden ihmisten somaattisista reaktioista. (Ylönen 2012, 116.) Henkilöstöpalvelualan asiantuntijan vastauksissa oli paljon liikuntaan ja sen hyvinvointivaikutuksiin liittyviä vastauksia sekä ajatuksia liikunnan hyödyntämisestä eri tavoin enemmän osana työhyvinvointia.

> *"Eniten kysyntää on kaikista liikunta- ja hierontaeduista, mitä ei kaikissa asiakkuuksissa ole. Niitä saisi olla todella paljon." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *"Osalle asiakkuuksia ja toimihenkilöille järjestetään (esimerkiksi) joogakokonaisuuksia ja mindfulness-rentoutusharjoituksia. Ne ovat sellaisia, mitä arvostetaan paljon ja niitä voisi olla enemmänkin." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, mikä muodostuu siitä, miten työntekijä voi työssään sekä työtä koskevista asenteista, tunteista ja vireystilasta (TTL 2023c). Vireystila vaihtelee vuorokaudenajan mukaan ja myös stressi vaikuttaa vireystilaan (Huotilainen 2021, 43).

> *”Jos tehokasta työaikaa on noin (4-6 tuntia), niin sinne (työpäivään) voisi ujuttaa yhteisen liikuntahetken ja muuta (toimintaa). Sillä voisi olla isoja vaikutuksia, jos useammat yritykset lähtisivät siihen (mukaan). Tai, jos ei olisi ohjattua liikuntaa, niin olisi mahdollista käydä päivän aikana kuntosalilla.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *“Samalla siinä (liikuntakerhossa) tulee virkistäytyminen sekä omasta hyvinvoinnista huolenpito. Näen, että ne ovat parhaimpia juttuja ja toivoisin, että niitä olisi enemmän.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *”(Esimerkiksi) yksi englantilainen tutkimus, joka tehtiin Lontoossa. Siinä (tutkittiin) bisnesihmisiä, jotka ovat hyvin kiireisiä, stressaantuneita ja tekevät vaativaa työtä. Heillä tehtiin kokeilu: he menivät lounasaikaan katsomaan taidenäyttelyä ja sitten heiltä mitattiin muun muassa verenpainetta ja kortisolin tasoja. Havaittiin, että taidenäyttelyn jälkeen, kun he palasivat työpaikalle, että esimerkiksi heidän verenpaineensa oli laskenut ja fysiologiassa oli tapahtunut myönteisiä vaikutuksia. He myös kuvasivat itse, että olivat iltapäivällä huomattavasti rennompia töissä ja heidän suorituskykynsä oli aika hyvä. Ilmeisesti tällainen pieni tauko päivässä tuotti hyvinvointivaikutuksia.” (Houni 2022)*

Pitkään jatkuva stressitila eli autonomisen hermoston hälytystila on epäterveellinen tapa tehdä töitä. Taukojen pitäminen vaikuttaa vahvasti tietoiseen tiedonkäsittelyyn, joka toimii silloin, kun autonomisen hermoston tila on sopiva. (Huotilainen 2021, 19–21.)

> *”Moni istuu etäpalavereissa aamusta iltaan ilman taukoja. Pitkä istuminen samassa paikassa vaikuttaa paljon (jaksamiseen).” (Rosengren 2023)*
>
> *“Haluaisin kokeilla sellaista, että keskellä päivää olisi urheilumahdollisuuksia työelämässä oleville. Saisi päivää jaksotettua. Vähentäisikö se kuormitusta? Mitä se muuttaisi?” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työergonomiaan on kiinnitetty jo huomiota, mutta palautumiseen ei vielä niin paljon. Suvi Tella sivusi vastauksissaan lyhyesti työergonomian kehittämistä:

> *“On mietitty keinoja, miten jaksamista pystytään kotona parantamaan. Osa (yrityksistä) on tukenut sähköpöytien ja ergonomisten työvälineiden hankkimista.” (Tella 2022)*

Virolainen (2012, 31) toteaa, että ihminen tarvitsee palautumista, lepoa ja kevyempiä työjaksoja toipuakseen paineen aiheuttamista stressaavista tilanteista. Virolainen jatkaa, että lyhyehköt, 10–15 minuutin palautumishetket, ovat varsin tehokkaita ja jopa 1–2 minuutin hiljentyminen auttaa aivoja palautumaan (2012, 97–98). Tauon jälkeen työn sujuvuus ja tuottavuus kasvavat, virheiden määrä vähenee ja ratkaisut ovat aiempaa luovempia. (Huotilainen 2021, 14–16.)

> *"Ajattelisin luovien menetelmien olevan loistavia tukemaan palautumiseen liittyviä asioita." (Tella 2022)*

> *"Joskus konkreettinen käsillä tekeminen aktivoi ajattelua ihan eri tavalla." (Tella 2022)*

Tauot mahdollistavat työssä palautumisen. Ehkä helpoin, nopein ja edullisin tapa mennä kohti parempaa työelämää on kiinnittää työpaikoilla tietoisesti huomiota mahdollisuuksiin palautua työstä jo työpäivän aikana. Tauot ja työn rakentaminen huokoisemmaksi tulisi kehittää kaikin mahdollisin keinoin aidosti työntekijälähtöisesti eli yhdessä työntekijöiden itsensä kanssa ja heidän tarpeitaan ja toiveitaan kunnioittaen. Luovuus taukojen suunnittelussa nousee erityisesti esiin etätyön, lähityön ja hybrideityön toimintatapojen kehittyessä. Mikä toimi ennen, ei välttämättä toimi enää. Tärkeintä on kuunnella herkällä korvalla kaikkien työntekijöiden toiveita, sillä tässäkin asiassa yksilöllisiä tarpeita on. Selvää silti on, että kaikki työ tarvitsee taukoja. Edes osan tauoista tulisi olla jollain tavalla sosiaalisia.

> *"Runo päivässä pitää lääkärin loitolla. Tein kokeilun, että minulla oli aina työkassissa runokirja. Kun matkustin esimerkiksi palaverista toiseen ratikassa tai bussissa, niin päätin etten selaa puhelinta ja lähettele työviestejä, vaan käytän sen ajan siihen, että luen yhden runon matkalla. Yhden runon lukemiseen menee todella vähän aikaa. Jatkoin aika pitkään tätä kokeilua ja se oli uskomatonta, miten se vaikutti. Huomasin, kun menin seuraavaan työtilanteeseen, niin oli sellainen virkistynyt tunne ja (tulin) tuoreelta pohjalta uuteen palaveriin. Mieli pääsi johonkin toiseen maailmaan ja takaisin siihen työjuttuun." (Houni 2022)*

7.3 Sosiaalisuuden merkitys

Hyvinvoinnin haasteet lisääntyvät ja kestävämpi tulevaisuus edellyttää muutosta ajatusmalleissa ja ihanteissa. Tämän mahdollistamisessa korostuu pitkäjänteisyys, ongelmien ennaltaehkäisy ja eettinen toiminta sekä osallisuuden, yhteisöllisyyden ja onnellisuuden vahvistaminen. Ihmisten hyvinvointi ei ole pelkästään yksilöön rajoittuva asia, vaan se muodostuu yhdessä ympäristön ja yhteisöjen hyvinvoinnin kanssa. (Dufva & Rekola 2023). Empatia on tärkeä taito tämän päivän ja tulevaisuuden työelämässä. Psykologisesti turvallinen työympäristö mahdollistaa rakentavan erimielisyyden ja ajatustenvaihdon sekä konfliktien hyödyntämisen niin, että erilaisista näkökulmista voidaan ottaa opiksi (TTL 2021).

> *"Tärkeää on, että siellä (työpaikalla) on sosiaalisia kontakteja ja muuta (toimintaa." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työyhteisön sosiaalinen pääoma muodostuu työntekijöiden verkostoista, sosiaalisista normeista ja luottamuksesta ja mitä enemmän sosiaalista pääomaa on, sitä paremmat edellytykset yksilöillä ja yhteisöillä on edistää omia tavoitteitaan (Melin 2010). Tutkimuksien mukaan myötätunnosta on hyötyä tavoitteellisen toiminnan ja työskentelyn kannalta. Myötätuntoiset työyhteisöt ovat pitkällä aikavälillä erityisen tuottavia, toimivia ja puoleensavetäviä. (Kallio

& Spännäri 2020, 197–202.) Empatia vaikuttaa monin tavoin positiivisesti työntekijän, tiimin ja koko organisaation hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Kun työntekijät kokevat enemmän empatiaa, on organisaatio kannattavampi ja muutoskykyisempi. Empaattisia johtajia pidetään työelämässä parempina ja älykkäämpinä. (Paakkanen 2022, 14–15.)

> *"Se (työhyvinvointi lähtee myös siitä), että on psykologisesti turvallinen ilmapiiri ja työkulttuuri on työhyvinvointia tukevaa. Ihmiset saavat olla omia itsejään. Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, niin se ei auta, vaikka tarjoaa kaikki maailman palvelut siihen päälle. Sitten se on vaan päälle liimattua, sellaista tekohengitystä." (Rosengren 2023)*

Myötätuntoharjoitusten on todettu vahvistavan työmotivaatiota ja –tehokkuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä ehkäisevän stressiä, uupumusta ja ahdistusta. (Kallio & Spännäri 2020, 198–200.) Yhteys parempaan työhyvinvointiin havaittiin heillä, joilla työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa sekä heillä, joiden työssä tunnistetaan työn myönteiset vaikutukset, saadaan tukea työtovereilta ja esihenkilöltä ja heihin luotetaan sekä heillä, jotka kokevat vähemmän epävarmuuden tunnetta työssään. (Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Sosiaalisilla suhteilla on vaikutusta meihin myös hermostollisella tasolla. Autonomisen hermostomme kehittynein osa vaikuttaa sosiaaliseen liittymiseen ja parasympaattisen hermostossamme oleva kiertäjähermo, vagushermo, aktivoituu ystävällisistä ja rauhoittavista teoista, sekä turvallisuuden, ystävällisyyden ja yhteyden tunteesta. (Leikola, Mäkelä & Punkanen 2016; Paakkanen 2022, 94.) Hyvät ihmissuhteet tuntuvat hyvältä, helpottavat oloa ja auttavat kestämään työssä ilmeneviä hankaluuksia vaikuttaen myönteisesti toimintaan ja työn tekemiseen (Lipponen 2020, 278–279).

> *"Jos työntekijät havahtuvat näihin (omaa motivaatiota estäviin, junnaaviin) asioihin, he voivat rohkaistua pyytämään esihenkilöltä työnkuvan muuttamista. Silloin he päätyvät tehtävään, jossa ovat motivoituneempia ja parempia työntekijöitä tai vaihtamaan työpaikkaa, joka voi joskus olla hyvä asia myös työnantajalle." (Rosengren 2023)*

> *"Rohkeasti voitaisiin ottaa puheeksi (haasteet) entistä enemmän. Työyhteisökin voi tuoda huolensa esiin, jos on kollegasta huoli. Kertoa esihenkilölle tai kollegalle itselleen, että (henkilö) saa tarvittavaa apua ja tukea." (Tella 2022)*

Miten Suomi voi? -hankkeessa tutkitut työstä saadut vastineet, esimerkiksi tulot, työsuhdeedut, tunnustus ja arvostus sekä henkilökohtainen tyydytys olivat yhteydessä vahvempaan työhön panostamiseen (Kaltiainen & Hakanen 2023). Arvostuksen kokeminen on tärkeää työyhteisössä ja keskeistä korkealaatuiselle vuorovaikutukselle. Organisaation tulisi antaa arvostukselle tilaa ja arvoa. Sähköpostin välityksellä tai videon kautta arvostuksen ilmaiseminen on usein vaikeaa, joten etätyö voi tässä tapauksessa hankaloittaa ihmissuhteiden rakentumista. (Lipponen 2020, 279–280.) Muutokset sosiaalisissa suhteissamme ovat tapahtuneet nopeasti ensin älylaitteiden myötä, nyt myös työn monimuotoistuessa. Ei ole yhdentekevää, kenen

kanssa työaikasi käytät ja kenen puoleen voit kääntyä haastavissa tilanteissa. Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat lisätä tai heikentää työntekijöiden työkykyä (Tuomi ym. 1997).

> *"Esihenkilö voi vaikuttaa tiettyihin juttuihin ja se vaikuttaa (työ)kulttuuriin. Kun (työ)kulttuuri on hyvä, niin koko työyhteisö tukee myös yksilön työhyvinvointia." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *"Jos yhteisössä ei ole avoin (työ)kulttuuri ja (yrityksessä) ei ole hyvä olla, niin vaikka esihenkilö olisi kuinka empaattinen ja osaisi johtaa tätä yhtä yksilöä, niin eihän se silloin toimisi." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Työhyvinvointiin kuuluu myös työviihtyvyys ja organisaatioilmapiirin muodostuminen ja ilmapiirin kehittäminen (Virolainen 2012, 166–192). Huonot vuorovaikutus- ja viestintätavat vievät sekä aikaa että energiaa muulta työnteolta, pahimmillaan ne ovat esteenä työnteolle ja tuottavuudelle. Tärkeä taito on tunnistaa milloin ja miten vuorovaikutus onnistuu niin, että toisella ihmisellä säilyy kokemus turvallisuudesta ja arvostuksesta (Paakkanen 2022, 131).

Esimerkiksi sisäisen viestinnän keinoja tulisi kehittää niin, että työpaikan tietotulva olisi hallitumpaa, viestinnän kanavia olisi mahdollisimman vähän ja jokainen tietäisi, mitä tapaa missäkin priorisoidaan. Tämä selkeyttää yhteisön toimintatapoja. Luovuuden avulla vuorovaikutusta ja viestintää voi myös kehittää. Moninaiset tavat viestiä sekä paine olla työnantajan tavoitettavissa yhä enemmän, vaikuttaa sekä työmme sisältöön että keskittymiseemme, jopa aivoihimme. Työhön on tullut enemmän vastuuta ja vuorovaikutusta sekä tarvetta olla luova ja ratkoa ongelmatilanteita, tuottaa kiinnostavaa sisältöä ja ymmärtää muiden ihmisten ajattelua ja toimintaa. (Huotilainen 2021, 32).

Vuorovaikutus parantaa työntekijöiden kognitiivista suoriutumista nopeuden ja työmuistin osalta ja työyhteisön tuki auttaa selviämään yksityiselämän ja työhön liittyvien ongelmien kanssa. Hyvän vuorovaikutuksen avulla työntekijät oppivat kiinnittyvät organisaatioon ja tekevät siitä muutoskykyisen ja joustavan. (Lipponen 2020, 280–281.) Johtamisen esimerkillä on myös vuorovaikutuksen ja viestinnän suhteen väliä: esihenkilö näyttää esimerkillään, miten työpaikalla toimitaan ja esimerkiksi esihenkilön viestintään työntekijälle työajan ulkopuolella tulisi turvautua vain äärimmäisessä tarpeessa.

> *"Miten viestitään, mitkä ovat viestintävälineet ja viestintäkanavat?" (Tella 2022)*

Viestinnän ja vuorovaikutuksen rooli on myös suuri tiedolla johtamisessa. Jokaisen tulisi voida päästä käsiksi kaikkeen omassa työssään olennaiseen ja työn tekoon vaikuttavaan tietoon mahdollisimman helposti. Tieto esimerkiksi omaan työhön ja työssä jaksamisen edistämiseen ei esimerkiksi hukkuisi kaiken keskelle. Sisäisen viestinnän toimenpiteiden selkeyttäminen voi samalla tehostaa monia työtehtäviä niin, että myös työn huokoisuudelle, tauoille ja palautumiselle olisi yhä enempi aikaa. Työtä on myös helpompi hallita, kun tavat viestiä ja vuorovaikutukseen liittyvät käytänteet ovat kaikkien selvillä.

> *”Keinojamme tukea työntekijöitä on työntekijöiden intra, jossa on erilaisia webinaareja, työterveyskumppaneilta tuotettuja webinaareja jaksamiseen, uneen, ergonomiaan sekä työntekijöiden kuukausikirje, missä nostetaan ajankohtaisia asioita ja tuodaan niitä viestinnässä myös esiin.”(Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Kuten vuorovaikutusta, myös sisäistä viestintää voi kehittää luovuutta hyödyntäen. Joskus paras keino voi myös olla osata pyytää apua.

> *“Olisi tärkeää, että näistä (työhyvinvoinnin) asioista yrityksessä puhuttaisiin, että ihmiset osaisivat itse lähteä miettimään ja omaa osaamista kehittämään.” (Tella 2022)*
>
> *“Pitäisi päästä reflektoimaan. Keskustelut, oli sitten (kyseessä) ammatillinen tai omassa elämässä oleva asia, on älyttömän tärkeä juttu.” (Tella 2022)*
>
> *“Ne (draamamenetelmät) ovat hyvin havainnollistavia, vaikka vuorovaikutukseen liittyen.” (Tella 2022)*

Michiganin yliopiston professori on perehtynyt ihmissuhteiden merkitykseen työssä kohdattujen vastoinkäymisten kohtaamisessa. Tämä tarkoittaa resilenssin rakentumista työyhteisössä hyvän vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden varaan. Professori kutsuu tällaisia työelämän merkityksellisiä ihmissuhteita nimellä *high-quality connections*, joka viittaa korkealaatuisiin ihmissuhteisiin. Korkealaatuiset ihmissuhteet työssä ovat tunneilmastoltaan hyvinä koettuja kahdenvälisiä suhteita, joissa vuorovaikutus ilmentää molemmille myönteistä energiaa, aktiivisuutta, arvostusta tai huolenpitoa. (Lipponen 2020, 278–279.)

7.3.1 Työyhteisölähtöinen kehittäminen ja yhteisöllisyyden tukeminen

Virolainen (2012) mainitsee työhyvinvoinnin edistämisen muodostuvan osana organisaation arkea ja palkitsemisen avulla sekä työturvallisuuden, työhyvinvointitoiminnan ja työhyvinvoinnin osana yrityksen arvomaailmaa. Lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kohderyhmän huomioimisen. (Virolainen 2012, 134–162.) Työkulttuurin kehittämisessä, kuten työn ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, työntekijä- ja työyhteisölähtöisyyden huomioiminen sekä yhteisölähtöisen kehittämisen tapa nousee merkittävästi eriin haastatteluaineistosta.

> *”Se (oikea tieto kehittämiseen liittyen) ei tule ylhäältä annettuna. Otetaan työntekijäporukka entistä vahvemmin mukaan kehittämiseen ja arjen sujuvoittamiseen mukaan.” (Tella 2022)*
>
> *“Osallistetaan ihmisiä ja kuunnellaan. Ei niin, että johtoryhmän kopissa päätetään, että tämä on oikea ratkaisu ja sitten se annetaan kaikille valmiina, vaan tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa ratkaisuja, kuunnellaan ja otetaan heidät mukaan siihen (päätöksentekoon).” (Rosengren 2023)*
>
> *”Työhyvinvointia pitäisi kehittää työlähtöisesti ja osallistuvasti, aina omasta henkilöstöstä ja heidän näkemyksistänsä lähtien, ja heidän työstänsä. Ei niin, että toisi (näkemykset) ulkoapäin.” (Järvensivu 2022)*

> *"Yleensä ihmiset itse ovat parhaita asiantuntijoita ja tietävät, minkälaisilla ratkaisuilla voidaan juuri heidän työssään vaikuttaa niin, että työhyvinvointi paranee. Yleensä kannattaa ihmisiltä itseltään lähteä kysymään." (Järvensivu 2022)*

Työministeri Tuula Haatainen toi esiin Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) Työolobarometrin yhteydessä, että työkykyyn voi vaikuttaa johtamisen keinoin ja lisäksi työyhteisöjä, työoloja ja työnteon tapoja kehittämällä. Kuormituksen lisäksi työkykyyn vaikuttavat Haataisen mukaan työn itsenä tarjoamat voimavarat, esimerkiksi mahdollisuudet oppia ja kuulua yhteisöön, sekä työn merkitys ja vaikuttamismahdollisuudet. Haataisen mielestä tutkimustietoa tarvitaan, koska se tukee keskittymistä työelämän laatua ja tuottavuutta parhaiten edistäviin ja ajankohtaisiin toimiin.

> *"Uupumuksiin ja tällaisiin asioihin sanoisin, että sitä ei voi hoitaa vain yksilölähtöisesti, täytyy ottaa huomioon työyhteisö ja yritysnäkökulma." (Tella 2022)*
>
> *"Jos saa omaa työtään ja työhyvinvointiaan kehittää, yhdessä toisten kanssa vielä, sieltä se (kehittäminen) lähtee kaiken parhaimmin (etenemään)." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Mikä olisi se asia, joka meidän arkemme tekisi helpommaksi? Siitä kannattaisi entistä vahvemmin keskustella." (Tella 2022)*
>
> *"Oikeasti osallistetaan, otetaan mukaan ja kysytään näkökulmia, kysytään oman työn problematiikkoja, mitä juuri sinne liittyy, omaan oman työn tekemiseen, kelläkin." (Järvensivu 2022)*

Tulevaisuuden työelämän kannalta merkityksellistä on, kuka siitä päättää, kuka käyttää valtaa ja kenen ääntä kuullaan. Entä, jos työehtoneuvotteluissa olisi nykyisten työntekijöiden ja työnantajien edustajien lisäksi myös tulevaisuuden työntekijät, nuoret? Mitä tapahtuisi, jos kaikessa päätöksenteossa huomioitaisiin ylisukupolvisuus? Voisiko neuvottelijana olla ympäristö? Minkälaiseksi työelämä voisi muuttua? Työelämä voidaan nähdä keskeisenä muutosvoimana kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa. Ei ole yhdentekevää, mihin suuntaan työelämää kehitetään. (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021.)

> *"Voisi luottaa palautteeseen, mitä henkilöstöltä, työyhteisöltä, tulee." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Toivoisin, että pystyisimme löytämään joustavampia malleja siihen, kun työkyvyn kanssa on jotain haasteita, päästäisiin vaikka eri alaan tai eri työpaikkaan kiinni." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Välillä on tärkeä kirkastaa porukalla, mitkä ovat niitä (tärkeitä) asioita, että voidaan keskittyä oleellisiin asioihin, mitä meiltä odotetaan, ja mitä meidän asiakkaamme meiltä odottaa." (Tella 2022)*

Jatkuvasti saamme lisää tutkittua tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Esimerkkinä meneillään oleva Työterveyslaitoksen, Työeläkeyhtiö Varman ja Työsuojelurahaston

Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimushanke, mikä pyrkii lisäämään ymmärrystä yhteisöllisistä keinoista ja johtamisen tavoista työhyvinvoinnin edistämiseksi muuttuvassa työelämässä. Tutkimuksessa edistetään työuupumuksen tunnistamista, ennaltaehkäisyä ja seurantaa. Hankkeen, kuten tämän opinnäytetyön, tavoitteena on lopulta auttaa työuupumusongelman ratkaisemista Suomessa. (Virtanen, Kaltiainen & Hakanen 2022.) Myös Suvi Tella ja Johanna Rosengren mainitsivat työhyvinvoinnin tutkimisen:

> *”Työterveyslaitos tekee paljon (tutkimusta), esimerkkinä Miten Suomi voi? -kysely pari kertaa vuodessa. Aika hyvin on tutkittu monesta eri näkökulmasta ja parhaillaan tutkitaan myös eri toimialojen osalta.” (Tella 2022)*
>
> *“Teemme käyttäjätutkimuksia ja kyselyitä, joissa pyydämme arvioimaan itse, miten toimintamme vaikuttaa tiettyihin osa-alueisiin.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Meille tuleva käyttäjä (asiakas) saa alkukartoituksen. Loppukartoituksessa kysytään samoja asioita (kuin alkukartoituksessa) ja henkilö arvioi itse stressitasojaan, työtehoaan, onnellisuuttaan ja tämän tyyppisiä asioita. Hän ei siinä kohtaa näe alkukartoituksen vastauksiaan, jotta ei pysty vertaamaan (niitä). Tämä tekee siitä (kartoituksesta) objektiivisemman.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Pyydämme jokaisen ammattilaisen kanssa pidetyn session jälkeen arvion (asiakkaalta).” (Rosengren 2023)*
>
> *“Meillä on henkilöstökysely kaksi kertaa vuodessa. Ne ovat tosi laajat kaiken kaikkiaan. Se on yksi väylä mistä saadaan paljon dataa (työhyvinvoinnista ja vaikuttavuudesta).” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Anu Järvensivulla oli asiantuntijuutensa takia paljon teknologiaan liittyviä vastauksia. Vastauksissa teknologia liittyi erilaisiin luoviin työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksiin, kuten yhtäaikaisesti suuren joukon yhteen kokoamisen mahdollisuuden osana yhteiskehittämistä sekä erilaiset pelillistämisen mahdollisuudet ja toiveen teknologian kehittämiseksi käyttäjäystävällisemmäksi ja luovuutta lisäävämmäksi.

> *“Moni hieno kehittämismenetelmä lähtee siitä, että saataisiin iso joukko kerralla paikalle miettimään kehittämistä. Ison joukon kerralla paikalle saaminen on vaikeaa ja kallista, joten siitäkin usein joudutaan tinkimään Tähän (ison joukon yhteen saamiseen) nimenomaan digitaaliset välineet, laitteet ja pelillistetyt menetelmät voivat tuoda apua. Kaikkien ihmisten ei tarvitse olla yhtä aikaa paikan päällä.” (Järvensivu 2022)*

7.3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Johtaminen muuttuu entistä kokonaisvaltaisemmaksi. Hyvä johtaminen kytkeytyy organisaation suorituskykyyn, tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 140–141.) Johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille ei voi korostaa liikaa. Mitä johtajat tekevät, kertovat muille työntekijöille siitä, millaiset arvot työpaikalla jaetaan ja antavat mallia työkulttuurista, siitä, mikä työpaikalla on sallittua ja mikä ei. Vastuu työhyvinvoinnista koostuu työyhteisön, johtamisen ja työntekijöiden toiminnan kokonaisuudesta (THL 2022d). Johtajuus ja toimintakulttuuri ovat tärkeässä roolissa organisaation työntekijöiden resilienssin vahvistamisessa ja kehittämisessä. Tutkimustiedon mukaan johdon ja esimiestyön merkitys työntekijän resilienssille tulisi ymmärtää, sillä palkitseva, osaamista esiin nostava, aktiivinen sekä optimistinen johtamistyyli vahvistavat resilienssiä. (Lipponen 2020, 272–273, 281–282.) Resilientit työntekijät ovat yrityksen menestymisen ydintekijöitä kehittymisen, kriiseistä selviämisen ja epävarmoissa olosuhteissa menestymisen kannalta (Lipponen 2020, 271).

> *“Se (työhyvinvointi) lähtee siitä, että perustat ovat kunnossa eli johtaminen ja esihenkilötyö.” (Rosengren 2023)*
>
> *“Yhä enemmän tämän kaltaiset asiat, kuin oma kyky huolehtia työhyvinvoinnista, puhutaan myös työkyvyn lukutaidosta, tulevat yhä tärkeämmäksi.” (Järvensivu 2022)*
>
> *”Tunnistetaan haasteita työhyvinvointiin liittyen, mutta miten niitä lähdetään viemään eteenpäin käytäntöön, on haasteellista. Voi olla, että johto ei ole ollut sitoutunut asioihin. Silloin voi olla vaikea viedä asioita eteenpäin.” (Tella 2022)*
>
> *”Oma haaste on sekin, että nykymaailmassa johtajuus hajaantuu käytännössä.” (Järvensivu 2022)*
>
> *"Silloin (kun on usein tahoja johtamassa työtä) voi olla, että esihenkilö on ikään kuin kädetön. Ei olekaan mahdollisuuksia tarttua asioihin. Tiettyä haastetta varmasti tulee olemaan.” (Järvensivu 2022)*

Tutkimuksessa selvitettiin johtamistyylin vaikutusta työntekijöiden kielteisiin ja myönteisiin tunteisiin kriisin aikana. Tunteiden merkitys resilienssille on huomattava. Työssä koetut tunteet vaikuttavat tiedolliseen, taidolliseen ja käyttäytymisessä ilmenevään suoriutumiseen työssä. Myönteiset tunteet lisäävät käyttäytymisen ja ajattelun joustavuutta, vaihtoehtojen näkemistä sekä tulevaisuuteen suuntautumista ja tavoitteellista toimintaa. Kielteiset tunteet puolestaan kapeuttavat näkökulmaa. Johtamistyyli vaikuttaa työntekijöiden tunne-elämään. Motivoivan ja henkilökohtaisen suhteen luovan johtamistyylin kohdanneet työntekijät kokivat paljon myönteisiä tunteita ja toimivat joustavasti hyvin vaativissakin olosuhteissa. (Lipponen 2020, 274–275.)

> *“Siihen (työn voimavarana olemiseen) vaikuttaa kuitenkin se, millainen työyhteisö on ja kuinka oma esihenkilö pystyy olemaan tukena. Kuinka empaattinen esihenkilö on, miten ylipäänsä koko työyhteisön psykologinen turvallisuus on*

> *rakentunut ja miten siellä toimitaan." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *"Kaikki lähtee johtamisesta ja siitä, että johto tunnistaa työhyvinvoinnin tärkeäksi osa-alueeksi. Ollaan valmiita panostamaan ja nähdään arvo sillä, että hyvinvoiva henkilöstö on myös tuottava henkilöstö." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Tutkijat nimeävät kolme korkealaatuiseen ihmissuhteeseen sisältyvää aluetta: toisen arvostaminen, tehtävän suorittamisessa auttaminen ja leikillisyys. Esihenkilötyön ja organisaatiokulttuurin tulisi mahdollistaa nämä osatekijät ja antaa niille tilaa, tukea ja kannustusta. (Lipponen 2020, 278–279.) Myönteisellä, motivoivalla ja henkilökohtaisen suhteen luovalla johtamisella voidaan siis sanoa olevan erityisen suuri merkitys vaativissa töissä työskenteleville ja laajemmin vaativassa työelämässä työskenteleville työntekijöille. Arvostaminen ja apuna oleminen sekä luottamus auttavat myös työntekijöitä ja työyhteisöjä haasteiden esiin tuomisessa.

> *"Jos henkilöstö voi huonosti, niin se heijastuu kaikkeen tekemiseen. Sillä on todella kauaskantoisia vaikutuksia, että johdolle pitää saada tungettua ajatukset (työhyvinvoinnin merkittävyydestä) läpi." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *"Yksilö voi vaikuttaa tiettyihin juttuihin, mutta esihenkilö vaikuttaa kuitenkin koko tiimiin ja oman kuplansa kulttuuriin." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Tärkeimmät nykyiset kehittämiskohteet ovat johtajuustutkimusten mukaan johtamisen taidoissa. Esihenkilön tehtävä on luoda toimintaa varten sopivat olot ja resurssit työtehtävien hoitamiseen. Lisäksi esihenkilön on etenkin saatava työntekijänsä motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. Tätä kutsutaan valtuuttavaksi, jaetuksi tai aidoksi johtamiseksi. Uudenlaiselle johtajuudelle on tarve nopeasti muuttuvassa ympäristössä, jossa päätöksenteon tulee olla ripeää ja sen vastuuta jaetaan. (Manka & Manka 2016, 137.) Haastatteluissa tuli ilmi, että työkykyjohtaminen ja työurien tukemiseen liittyvien koulutuksien tarve on kasvanut.

> *"Johtamisessa täytyy huomioida, miten johdettavat ja heidän maailmansa muuttuu." (Rosengren 2023)*

> *"Jos verkkovälitteisesti tehdään työtä, eikä nähdä kasvokkain, niin se on tietysti henkilöstöjohtamisen kannalta hankalaa ja työkykyjohtamisen haaste. Miten säilyisi päivittäiskontakti tai vähintään viikoittaiskontakti, että kaikki esihenkilöt esimerkiksi tietäisivät, miten omilla alaisilla työssä nyt menee?" (Järvensivu 2022)*

> *"(Yrityksissä) kaivataan hyvin paljon työkykyjohtamiseen liittyviä, esimerkiksi työurien tukemiseen liittyviä, koulutuksia. Luulen, että ei pystytä aina ihan vastaamaan kysyntään." (Järvensivu 2022)*

> *"Varsinkin silloin, kun puhumme nuorista työntekijöistä, esihenkilön rooli korostuu ja mielestäni ei voida odottaa, että ihminen osaa itseänsä johtaa." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *“Se (itseohjautuvuus) on myös lisännyt työhyvinvointia, mutta se ei tarkoita, etteikö työtä tarvitsisi johtaa. Jos työtä ei johdeta, se tuo erilaisia haasteita työyhteisöön. Kaikille se (itseohjautuvuus) ei sovi. Voi uupua, kun tarvitsisikin enemmän tukea.” (Tella 2022)*

Esihenkilö voi luoda ja kehittää työkulttuuria, mikä huomioi työntekijöiden mahdollisuudet saada matalalla kynnyksellä apua ja ehdottaa erilaisia työtä tukevia rakenteellisia ja luovia ratkaisuja henkilöstön hyvinvointia tukemaan. Johanna Rosengren kertoi erilaisista luovista työpaikalla tapahtuvista matalan kynnyksen keskusteluavun vaihtoehtoista. Henkilöstöpalvelualan asiantuntija toi esiin erilaiset työhyvinvointia edistävät työsuhde-edut sekä matalan kynnyksen toiminnan työyhteisöhaasteiden kartoittamisessa.

> *"Kaikista tärkeimpänä pidän esihenkilön kykyä tunnistaa arjessa, että on merkkejä ilmassa, mitkä herättävät huolta. Voi olla ihan se, että (työntekijä) on jotenkin poissaolevan oloinen. Toisinaan se voi näkyä työsuorituksessa pieninä myöhästelyinä.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *“Se, onko ihminen ollut pois migreenin takia, ei ole (työntekijän kanssa käytävän) keskustelun pointti, vaan se, mitä voidaan tehdä ja mikä työkykyyn vaikuttaa.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *“Varhaiset (huolta työn tekijän jaksamisesta herättävät) merkit ovat ne, mihin tulisi pyrkiä kiinnittämään huomiota, ja sitten käytäisiin keskustelua.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *”Esihenkilöiden osaamisessa on tärkeätä, että heillä on varhaisen tuen mallin (osaamista) ja yrityksessä on varhaisen tuen malli olemassa.” (Tella 2022)*

> *“Esihenkilöillä tulisi olla esimerkiksi säännöllisiä keskustelutuokioita työntekijöiden kanssa, kuten yks-ykkösiä (1-on-1) ja kehityskeskusteluja, että voitaisiin puhua työssä jaksamisesta ja osaamisesta.” (Rosengren 2023)*

Itsensä johtaminen on henkilökohtainen prosessi, jossa johtaja, johdettava ja johtaminen ovat kaikki samaa kokonaisuutta. Prosessissa korostuu tekemisen ja tietämisen välinen kuilu, joka on tyypillistä kaikelle johtamiselle. Itsensä johtamisen yleinen haaste on tiedon vieminen käytäntöön, joka vaatii tahtoa ja itsekuria. (Sydänmaanlakka 2017, 16–17.) Esihenkilön on tärkeä reflektoida omaa tekemistään ja tuoda esille myös omia haasteitaan.

> *“Kyllä se (itsensä johtaminen) mielestäni lähtee siitä, että johtokin toimii ihmisinä siellä työpaikalla. On ihan OK, ja ehkä hyväkin asia, että puhun (esihenkilönä) niistä omista haasteistanikin.” (Rosengren 2023)*

> *”Yritykset ostavat paljon (itsensä johtamisen) koulutusta, erityisesti esihenkilölle sekä myös työntekijöille. Se on selkeästi (ajankohtainen) teema ja hakee vielä muotoaan.” (Tella 2022)*

> *”Se (itsensä johtaminen) on osa oppimista, kehittymistä ja kasvamista. Se tulee sieltä ajan kanssa, itsensä johtamista voi myös johtaa ja tukea siinä.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Itsensä johtaminen pitää sisällään ammatillisen älykkyyden kyvyn, joka tarkoittaa pärjäämistä ja etenemistä omalla työuralla sekä työn ja muiden elämänalueiden tasapainottamista

parhaalla mahdollisella tavalla. Ammatillinen älykkyys koostuu fyysisestä, rationaalisesta, emotionaalisesta sekä henkisestä älykkyydestä. Oman työnsä syvemmän tarkoituksen ja merkityksen löytäminen ovat tärkeimpiä ja vaikeimpia asioita ammatillisessa älykkyydessä. Merkityksen löytämistä voi kutsua henkisyydeksi työssä. (Sydänmaanlakka 2017, 248–250.)

> *"Se on todella tärkeää, että osaisi johtaa itseään." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Ihmiset, kenellä on resilienssiä ja kykyä johtaa itseään voivat monesti työyhteisössä paremmin, koska he pärjäävät oman työnsä kanssa ja itsensä kanssa, omien tunteidensa kanssa ja hallitsevat sitä kokonaisuutta paremmin." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Tämä (itsensä johtaminen) on aika kattoteema (työhyvinvoinnissa)." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

Muutokset lisäävät työssä ja vapaa-ajalla jaksamisen haasteita ja haasteet puolestaan vaikuttavat sekä yksilöiden että yhteisöiden joustavuuteen, kyvykkyyteen sopeutua muutoksiin. Uskomme, että tulevaisuudessa pärjäävät ne työnantajat, jotka osaavat jo nyt pohtia vuorovaikutuksen roolia yhteisöllisyyden tukemisessa, empatian merkitystä psykologiselle turvallisuudelle ja johtamisen kehittämistä, itsensä johtamista sekä kaikkia edellä mainittujen tukemista.

> *"Se (informaatiotulva) vaatii uusia taitoja priorisoinnissa sekä oman työn johtamisessa ja itsensä johtamisessa." (Rosengren 2023)*
>
> *"Jos on jotain työpaikkaan tai (työn)tekemiseen liittyviä haasteita, niin tämä (itsensä johtaminen) nousee jatkuvasti (esille). Työpsykologimme käyvät (läpi) nimenomaan näihin teemoihin liittyviä asioita työntekijöiden kanssa, kun on jaksamisen haasteita." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Organisaatiopsykologimme alleviivaa tätä (itsensä johtamisen) teemaa. On tämän hetken 'hot topic', kuinka paljon se vaikuttaa työhyvinvointiin." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Kun usean työn tekeminen lisääntyy, on joka paikasta omat esihenkilönsä. Jos ihminen toimii, vaikka yrittäjänä, niin sitten on vielä siinäkin roolissa itsensä johtaja." (Järvensivu 2022)*

7.4 Työhyvinvoinnin tukeminen luovan toiminnan avulla

Luovuudesta on usein voimakkaita käsityksiä ja luovuutta ilmiönä lähestytään liian monimutkaisesti tai liikaa yksinkertaistaen. Helposti nähdään luovuus abstraktina ilmiönä, jota on vaikea kuvata tai ymmärtää. Toisaalta luovuutta konkretisoidessa määritelmiksi saatetaan kuvata ilmiötä liian kapeasti. (Malmelin & Poutanen 2017, 12–14.) Luovuus on käsitteenä moniulotteinen, monimerkityksellinen ja monitulkintainen sekä tuntuu monille käsitteenä haastavalta:

> *"Luovuuden käsitettä miettii ehkä helposti semmoisena, että se on jotain tosi hienoa ja erityistä, vaatii vähintäänkin jotain taidemenetelmien käyttöä." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Sitä (luovuutta) ajatellaan aika kapea-alaisestikin." (Tella 2022)*
>
> *"Yllättäen voisin uskaltaa metallitehtaaseen mennä sellaista (luovaa toimintaa) esittämään, koska niin monet pelaavat." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Aika paljon vaikuttaa (yrityksen) HR-puoli ja johto. Millaisia ihmisiä siellä on ja onko se (yritys) kulttuuriltaan vastaanottavainen ja avoin tällaiselle (työhyvinvointitoiminnalle)." (Rosengren 2023)*

Vastauksissa työhyvinvoinnin kehittämisestä luovuuden avulla pääteemat käsittelivät kehittämistä yleisellä tasolla, jossa luovuus voidaan nähdä enemmän arjen luovina tekoina, luovuutena yhteisöllisessä ja sosiaalisessa toiminnassa, luovien ratkaisuiden hakemisena haasteisiin sekä paremman työkulttuurin kehittämisessä esimerkiksi luovasti johtamista kehittäen sekä työtä tukevia rakenteita kehittäen.

> *"Voihan se olla hyvin arkista luovuutta, ongelmanratkaisua ja sen kaltaista. Sehän on työhyvinvoinnin, työhyvinvointitoiminnan ja kehittämistoiminnan syvimmässä ytimessä. Luovuus siinä mielessä, että pääsee kehittämään. Sillä lailla kytkisin hyvinkin vahvasti (luovuutta ja kehittämistä toisiinsa). Se on (riippuvaista siitä), miten sen luovuuden ajattelee." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Meditaatiohetket ja taukoliikuntasovelluksen yhteinen käyttö, että tehdään ryhmänä harjoitteita työpaikalla, niin se on enemmän sellaista arkisempaa (luovaa) tekemistä yhdessä." (Rosengren 2023)*

Oletuksemme opinnäytetyön aiheeseen perehtyessämme oli, että luovuutta käytetään työhyvinvointia kehittäessä ja luovaa työhyvinvointitoimintaa on olemassa, mutta niiden mahdollisuuksia hyödynnetään yritysten ja yhteisöiden työhyvinvoinnissa toistaiseksi vähän. Lisäksi pohdimme, löytyykö luovuudelle tilaa, aikaa, rahaa ja arvostusta.

> *"(Työhyvinvoinnissa luovuus) on edelleen liian pienessä roolissa." (Tella 2022)*
>
> *"Sanotaan, että kaikenlaisia ideoita (luovuudesta ja toiminnallisuudesta työhyvinvoinnin edistämisessä) heitellään, mutta sellaisia, mitkä oikeasti toteutukseen päätyy, ei (paljoa) ole." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *”Kaikki tiedetään, että työelämä on tällä hetkellä aika kovaa, ihmiset ovat aika kovilla töissä ja myös tosi väsyneitä. Herkästi uudenlainen toiminta otetaan ‘Ai tätäkin vielä, pitääkö minun tällaiseenkin (osallistua)?’ Voidaan helposti nähdä, että taas tulee lisäkuormaa, vaikka pitäisi tietysti nähdä täysin toisinpäin.” (Houni 2022)*

Anu Järvensivun vastauksissa työhyvinvoinnin kehittämisen haasteina näkyi sekä työhyvinvointitoiminnassa, että työhyvinvoinnin tutkimisen haasteena kompromisseihin johtavat tekijät: aika ja raha. Myös Houni ja Tella toivat esille resurssien huomioimisen merkityksen.

> *“Työhyvinvoinnin tukemisen toimet ovat hitaasti eteneviä joskus.” (Järvensivu 2022)*

> *“Tämä (kaikkien osallistaminen ja työhyvinvoinnin tutkiminen) on hyvin aikaa vievä tapa ja nykyäänhän ei ole aikaa eikä ole rahaa.” (Järvensivu 2022)*

> *“Silloin (ajan ja rahan puuttuessa) joudutaan ehkä menemään semmoisilla “kikka kolmosilla “, mitkä ei ole niitä oikeasti vaikuttavimpia tapoja. Eikä ne ole ehkä niitäkään, mitä työhyvinvoinnin kehittäjät ensisijaisesti haluaisivat valita, mutta pakon edessä on tehtävä kompromisseja.” (Järvensivu 2022)*

> *”Sitä aina mietitään työpaikoilla, että meillä on x määrä euroja vuodessa, mitä voimme käyttää hyvinvointiin. Mietitään, mihin nämä rahat nyt käytetään, ja ostetaan liikuntaseteleitä tai muuta. Ehkä jonain vuonna työpaikat voisivat tehdä toisenlaisen ratkaisun ja käyttääkin sen rahan kulttuuritoimintaan tai luovaan toimintaan.” (Houni 2022)*

> *”Saatetaan kyseenalaistaa, että onko se (luovien menetelmien käyttö) tuottavaa, edistävää ja kannattaako siihen käyttää rahaa ja aikaa.” (Tella 2022)*

Haasteena työhyvinvointitoiminnan kehittämisessä nähtiin kiinnittyminen yhteen työhyvinvointipalveluun tai palvelumuotoon. Suuri osa työpaikkojen työterveyspalveluista ostetaan lääkärikeskuksilta ja työterveyshuollon kustannuksista lähes puolet, noin 268 miljoonaa euroa, olivat seurausta lääkärikeskusten palveluista (Kela 2011). Haastatteluissa tuli esille myös työyhteisölähtöisen kehittämisen merkitys.

> *“Kun joku (työhyvinvointi)palvelu löytyy, niin niissä ollaan kiinni. Se ei ole aiheena vielä (yrityksissä) sellainen, missä lähdettäisiin paljon vaihtelemaan tai kokeilemaan.” (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*

> *“Ei voi olettaa, että kaikki luovat menetelmät uppoavat kaikille aloille. Tässäkin on varmaan jonkinlaista alariippuvuutta.” (Järvensivu 2022)*

> *“Mikä soveltuu yhdelle työpaikalle, ei välttämättä sovellu toiselle.” (Järvensivu 2022)*

> *“Siinä on (haastetta luovan työhyvinvoinnin) kehittäjälle riittävän nopeasti ymmärtää, mikä juuri tietylle työpaikalle sopii ja mikä ei.” (Järvensivu 2022)*

Sosiaalisen verkoston vahvistaminen, sosiaalisen tuen lisääminen ja sosiaaliseen aktiivisuuteen rohkaiseminen ovat tärkeitä tavoitteita työkyvyn tukemisessa kaikissa työuran vaiheissa. Näitä tavoitteita tukevat esimerkiksi erilaiset yhteisölliset toiminnat ja sosiaalisen tuen

tarjoaminen. Myös työterveyshuolto voi huomioida sosiaaliseen verkostoon liittyviä tekijöitä ja tarvittaessa tukea henkilön sosiaalista hyvinvointia. (Aalto ym. 2019, 33.)

> *"Yleensä sellaiset on aika hyviä kokeiluja, jos ensin vaikka työyhteisöt pääsevät kokeilemaan (luovaa työhyvinvointitoimintaa). Saa inspiraation, että tällainenhan voisi toimia." (Houni 2022)*
>
> *"Haaste tulee työelämän puolelta. Haaste ja rohkeus suunnitella ja ottaa mukaan (kulttuurihyvinvointi)toimintaa osaksi ihmisten työsuhdetta. Ymmärrystä, miten työpaikat voivat tukea hyvinvointia." (Järvensivu 2022)*
>
> *"Miten työhyvinvointia kehittävät pystyvät vastaamaan hyvin paikallisiin tarpeisiin, on haaste." (Järvensivu 2022)*

Oletimme, että luovuutta ei olla osattu vielä hyödyntää kovin monipuolisesti työhyvinvointitoiminnassa ja että mahdollisuuksia sekä kysyntää, mutta myös haasteita luovalle työhyvinvointia lisäävälle toiminnalle on. Suurien muutoksien ja haasteiden myötä luovuus voi mahdollistaa erikoistilanteiden keskellä innovatiivisia ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin uusien ratkaisujen ja uusia ajattelutapojen kautta. Luovuus auttaa arjessa, helpottaa työyhteisöjen toimintaa sekä voimistaa yhteiskuntien kehittymistä (Malmelin & Poutanen 2017, 12).

> *"Meidän pitää pystyä ajattelemaan ja usein se (luovuus) ei elä kiireessä. Pitäisi saada vähän happea, että pystyy ajattelemaan eri tavalla." (Tella 2022)*
>
> *"Luovuudella pystytään vaikuttamaan omaan tekemiseen, lopputulokseen ja jaksamiseen." (Rosengren 2023)*

Luovassa organisaatiossa pystytään kyseenalaistamaan ja korjaamaan omaa toimintaa sekä suuntaaman voimavarat yhteiseen päämäärään. Luovuuden ja hallinnollisten prosessien tulee kytkeytyä yhteen, jotta voidaan saavuttaa paras mahdollinen tehokkuus. (Tuisku 2012, 25–27.) Kriisiaika ja kuormittuneisuus toisaalta haastavat myös luovuutta.

> *"Nämä (luovat työhyvinvointitoiminnat) eivät ole kovin kalliita investointeja. Se ei ole kiinni siitä, että pitäisi olla suuri budjetti, vaan aika kohtuullisilla kuluilla taidetoimintaa pystytään järjestämään." (Houni 2022)*
>
> *"Sillä (työhyvinvointiin panostamisella) on monenlaista positiivista vaikutusta. Voisi olettaa, että se näkyisi työpaikan ja yrityksen tuottavuudessakin." (Järvensivu 2022)*

Vaikka työhyvinvointi on nostettu esille näkyvästi monissa yrityksissä, niin monesti työhyvinvointitoiminta rajoittuu liikuntaan tai kokijan roolissa olemiseen esimerkiksi teatteriesityksessä. Luovien menetelmien kautta työntekijä pääsee olemaan sekä kokijana, tekijänä että oppijana. (Laine 2012, 9.)

> *"Sellainen tiedon ja (luovan) tekemisen yhdistämispaketti on aika kiva lähtökohta. Olin koreografi Hanna Brotheruksen kanssa vetämässä työpajaa yhdessä aika isossa työyhteisössä, jossa me yhdistimme nämä, eli tuotiin tietoa tästä asiasta sille työyhteisölle ja sen jälkeen he saivat kokeilla tällaista liikkeen tekemistä." (Houni 2022)*

Nykyään tarjolla olevan vastaanottavan taidetoiminnan rinnalle työhyvinvointia edistämään tulisi kehittää enemmän osallistavaa taidetoimintaa kuten kuvataidetta, musiikkia, tanssia, kirjallisuutta, leikkiä ja draamaa hyödyntävää toimintaa tai näiden erilaisia yhdistelmiä. Mikään ei myöskään estä hyödyntämästä vastaanottavaa toimintaa yhdessä osallistavan taidetoiminnan kanssa. Luovat taidelähtöiset menetelmät mahdollistavat työyhteisön kohtaamisen, ehkä toimivat ensimmäistä kertaa työntekijöiden keskinäisen kohtaamisen mahdollistajana.

> *”Ajattelen, että voisi tehdä erittäin hyvää, että olisi välillä jotain muutakin (työhyvinvointitoimintaa). Draama tai nämä (draamakeinot) ovat erittäin hyviä, mutta olisi (hyvä olla erilaista) valikoimaa, mitä voisi hyödyntää, vaikka palautumiseen." (Tella 2022)*

Tulevaisuudessa luovuuden merkitys korostuu, sillä nykyaikainen työ vaatii usein luovuutta. Huumorin vaaliminen työssä on tärkeää luovuuden ylläpitämiseksi. Huumori on luovuutta, mielen joustavuutta ja ongelmanratkaisua. Pohjimmiltaan huumori on kykyä nähdä asiat uudesta näkökulmasta ja henkisen joustavuuden taitoa, joka on osa resilienssiä.

Esihenkilö voi omalla esimerkillään esimerkiksi luoda työkulttuuria, jossa leikillisyys ja huumori ovat hyväksyttyä. Lämmin huumori on esihenkilön ja alaisen välillä keskeinen hyvän esihenkilökokemuksen tekijä. Se vaikuttaa työntekijän lämpimään kokemukseen esihenkilöstä ja halukkuudesta toimia hyvässä yhteistyössä. (Lipponen 2020, 281.) Huumoria sisältävä työyhteisön vuorovaikutus vaikuttaa yritykseen myös taloudellisesti, koska työryhmä saavuttaa huumorin avulla tuloksensa paremmin. (Lipponen 2020, 272–273, 281–282.)

Työntekijöiden välinen keskinäinen leikki ja huumori kertoo luottamuksesta, luovuudesta ja kyvystä luoda uutta yhdessä. Tutkimukset osoittavat, että yhteinen leikillisyys vahvistaa ihmissuhdetta sekä työyhteisön sisällä kuin suhteessa asiakkaisiin. Leikillisyys on tärkeää ihmissuhteissa, mutta se saatetaan usein ohittaa työmaailmassa. (Lipponen 2020, 280.) Luova taidetoiminta vahvistaa vuorovaikutusta, huumoria ja leikkisyyttä. Nämä ovat innovatiivisen työilmapiirin edellytyksiä. (Tuisku 2012, 29.)

> *“Jollain lailla luovuus on kuitenkin yhteisöllinen asia.” (Järvensivu 2022)*

Huumorilla on stressiä purkava vaikutus. Nauru auttaa kehoa palautumaan stressireaktiosta ja rennompi olo puolestaan auttaa työtehtävien eteenpäin viemisessä. (Lipponen 2020, 282.) Leikillisyys ja huumori voivat molemmat auttaa psykologisen turvallisuuden ja hermoston tasapainon tilan säätelyssä. Toisaalta, jos hermosto on stressaantuneena lamaantunut tai taistele- ja pakene –tilassa, voi leikin tilaan pääseminen olla haastavaa.

Työn tekeminen voi myös olla hauskaa, tai ainakin sen tekijöillä tulisi edes joskus olla hauskaa keskenään. Hauskuus, huumori, yhdistyy myös olennaisesti luovuuteen. Leikillisyyden suhde työn iloon ja palautumiseen Pia Hounin esimerkkinä työkulttuurin ja työyhteisön kehittämisestä luovuuden avulla:

> *”Haluaisin, että työyhteisöissä olisi mahdollisuus vähän hullutella ja irrotella välillä. Toivoisin sitä meidän suomalaiseen työkulttuuriimme aika paljon. Se ei millään lailla vie pois työn vakavuutta ja sitä, etteikö tehtäisi töitä hyvin. ” (Houni 2022)*

> *”Me (suomalaiset) ollaan keskimääräisesti aika tunnollisia työntekijöitä tutkimustenkin mukaan. Meillä olisi varaa välillä vähän hullutella. Työpäivän keskellä voisi olla esimerkiksi päivätanssit. Se kupliva nauru ja ilo, joka siitä lähtisi, todennäköisesti palvelisi sen jälkeen työn tekemistä monin kerroin takaisin. Ihmiset palautuisivat ja niillä olisi paljon hyvää energiaa.” (Houni 2022)*

Ei riitä, että työyhteisö kohtaa iloisissa merkeissä työhyvinvointipäivänä. Olennaista olisi toistuva myönteisten tunteiden mahdollistaminen arjessa. (Lipponen 2020, 283–285.)

> *”Kerran vuodessa pikkujoulunäytelmän katsominen ei riitä mihinkään. Se on kiva ilta, mutta sillä ei kovin pitkälle päästä. Vähän leikkiä ja hulluttelua lisää.” (Houni 2022)*

Työhyvinvointia kehittäessä on tärkeää luoda sellaisia käytäntöjä, jotka voivat tulla osaksi työelämän arkea. Muuttaessa toimintatapoja tarvitaan pitkäjänteistä työtä. Yhden päivän kestävät seminaarit tai virkistäytymispäivät eivät riitä vaan arkinen toiminta, joka kestää pidempään, tuottaa myös enemmän tuloksia. (Laine 2012, 15.) Myös Pia Houni toi esiin pitkäkestoisen toiminnan vaikuttavuuden ja Johanna Rosengren puolestaan toi esiin toiminnan pitkäkestoiset vaikutukset:

> *“Jos todella ajatellaan niitä hyvinvointivaikutuksia, että tavoitellaan jotakin sen kaltaista, niin sitten olen aina taipuvainen suosittelemaan pitkäkestoisempaa toimintaa.” (Houni 2022)*

> *“Jos, ‘luulen, että se toimistokissa käy tänään yhden päivän täällä’, niin se varmasti tuo siihen päivään paljon hyvää mieltä ja sellaista jaksamista. Mutta kahden päivän päästä voi olla, että sillä ei ole enää vaikutusta. Sen takia pitkäjänteisempi suunnittelu voisi olla tietysti järkevää, jos oikeasti halutaan ajatella, että se vaikuttaa hyvinvointiin. Se olisi vaikka säännöllistä pitkäkestoisempaa toimintaa.” (Houni 2022)*

> *“Tämä ‘bändi työpaikalla’ -esimerkki oli siitä hyvä, että se oli pitkäkestoinen. Se jatkui useita kuukausia. Niillä oli aina kerran kuukaudessa tällainen (bändi työpaikalla) ja siitä tuli aika myönteisiä vaikutuksia. Työntekijät olivat vahvistuneet vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja sitten tietysti sillä oli taas vaikutuksia yhdessä tekemiseen ja työhön.” (Houni 2022)*

Työyhteisöissä on tärkeää huomioida erilaiset tavat tehdä, kokea ja tuntea. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuuksia käyttää sellaisia keinoja, jotka lisäävät juuri heidän työhyvinvointiaan. Tärkeä työhyvinvointiin kuuluva osa on työntekijöiden vahvuuksien löytäminen sekä niiden tukeminen. (Laine 2012, 9–10.) Luovuus tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia tähän.

> *“Kun löytää ratkaisun tai keksii jutun, joka tulee omasta luovuudesta, niin siitä saa onnistumisen tunnetta.” (Rosengren 2023)*

> *“Siellä (työhyvinvointitoiminnassa) pitää olla erilaisia malleja, palveluita ja keinoja, jotta jokainen sitten löytää itselleen sen sopivan. Eli yksilöllinen ajattelu siinä (toiminnassa on tärkeää).” (Rosengren 2023)*

Esimerkiksi työntekijöiden poistuminen työpaikalta ja jonkin muun, kuin työn, tekeminen yhdessä voi purkaa totuttuja tapoja olla yhdessä. Tämä mahdollistuu erityisesti toiminnassa, mistä kenelläkään ei ole kokemusta aiemmin. Luova toiminta mahdollistaa jokaisen näkyväksi tulemisen, resilienssin lisääntymisen, uudet tavat ajatella sekä uusia tilanteita sekä tapoja olla vuorovaikutuksessa.

> *"Esimerkiksi teatteri-ilmaisun kautta saisi keinoja siihen, miten sitä resilienssiä löytyisi." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Olisi hauska nähdä mitä saisi aikaan, kun roolileikkien kautta opetellaan olemaan vahvempia ja sietämään muutoksia." (Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023)*
>
> *"Yksi tanssija oli työpaikalla tällainen "toimistokissa". Hän venytteli, teki kissamaisia liikkeitä ja saattoi makoilla siellä työpaikalla. Ihmiset (työntekijät) tulivat kysymään, että saako rapsuttaa ja hän sanoi, että saa rapsuttaa. Kysyin tältä tanssijalta, että miltä tuntui, kun ihmiset kävivät rapsuttelemassa? Hän sanoi, että se oli ihanaa, kun näki, että ne (työntekijät) rentoutui ja heille tuli hyvä mieli siitä." (Houni 2022)*

Taide ja kulttuuri voivat vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen monella tapaa. Kulttuurihyvinvoinnin vaikuttavuutta tutkiessa tarvitaan ennakkoluulotonta yhdessä kehittämistä, jossa mahdollisuuksia syy- ja seuraussuhteiden näkyväksi tuomisteen tarkastellaan rohkeasti. (Kippo & Koivisto 2022.)

> *"Monet tulokset tällä hetkellä, mitä me tiedämme (luovuuden) hyvinvointivaikutuksista, liittyy tämän tapaisiin asioihin, että ihmiset ovat kuvanneet useissa tutkimuksissa tiettyjä samanlaisia vaikutuksia ja se on täysin relevanttia tietoa. Jos luotetaan autonomiseen ihmiskäsitykseen, että 'minä osaan ihan itse tulkita myös omaa hyvinvointiani', niin kyllä minä silloin osaan siitä myös toisille kertoa." (Houni 2022)*
>
> *"Meidän lähtötilanteemme on ollut porukalla tämä, meillä on käytetty tällaisia menetelmiä, meillä on ollut projekti tässä välissä ja sen jälkeen mitataan työhyvinvoinnin tasoa tai tyytyväisyyden tasoa." (Tella 2022)*
>
> *"Itselle henkilökohtaisesti kaikista isoin kokemus (luovien menetelmien vaikuttavuudesta) on ollut palautumisessa. Tein First Beat -mittausta ja palauduin kaikista parhaiten, kun olin maalauskurssilla. Siinä näki, että sykkeeni laski ihan totaalisesti ja nukuin paremmin yöni sen jälkeen, kuin millään muulla tekemisellä." (Tella 2022)*
>
> *"Esimerkiksi erityyppisiä (palautumiseen liittyviä) mittausvälineitä voisi hyödyntää (luovien menetelmien vaikuttavuuden mittaamisessa)." (Tella 2022)*

Toistaiseksi taloudellinen arviointi on ollut vähäistä kulttuurihyvinvointitoimintaa tutkittaessa. Tehdyistä julkaisuista on noussut esille kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin mittari, jota olisi mahdollista hyödyntää kustannuksia ja hyötyjä analysoidessa. ArtWell-hankkeessa kehitetään ja mallinnetaan kyseistä mittaria. (Kippo & Koivisto 2022.)

”Kuinka paljon tällaista tietoa (luovuuden vaikuttavuudesta) yhteiskunnassa käytetään, kun työelämää kehitetään? Oletan, että tällä hetkellä aika vähän vielä. Tarvittaisiin vielä vakuuttavampia tutkimuksia lisää.” (Houni 2022)

“Tämä on ikuisuusongelma, jonka tunnistan 90-luvulta säilyneen näihin päiviin. On kehitetty mittareita ja niitä kehitetään kaiken aikaa, kun yritetään paremmin arvioida toimintaa, hakea vaikuttavuutta. Se (työhyvinvointiin panostaminen) ei näy niin, että sen saa euroina millään koeasetelmalla erotettua, mitä ehkä jotkut edelleen haluaisivat. Toivoisivat, että voisi sanoa, miten paljon tulos kasvaa, jos panostetaan henkilöstöön enemmän.” (Järvensivu 2022)

8 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Työhyvinvoinnin nykytilassa ja haasteissa tällä hetkellä näkyy mielen hyvinvoinnin haasteiden kasvu ja palveluiden riittämättömyys etenkin matalan kynnyksen palveluiden osalta. Työelämä näyttäytyy vaativana etenkin nuorille, jotka haluavat työltä myös merkityksellisyyden kokemusta. Työelämää ohjaavat yhä voimakkaammin arvojen ja arvovalintojen paine. Ilmastonmuutos, teknologian muutos, sosiaalisuuden muutos ja työn muutos haastavat meidän jokaisen elämää. Koronapandemia ja erilaiset kriisit koettelevat turvallisuuden tunnettamme ja psykologisen turvallisuuden merkitys työhyvinvoinnille korostuu. Tätä tukee empaattinen ja valmentava johtaminen.

Johtajuuden muuttuessa vuorovaikutus- ja tunnetaitojen merkitys korostuu. Johtajien on kyettävä yhä enemmän ymmärtämään työntekijöitään, kulkemaan rinnalla ja motivoimaan sekä havainnoimaan yhä herkemmällä otteella työntekijöiden jaksamista. Etätyön ja hybrideityön johtaminen hakee vielä uomiaan ja haastaa totuttuja malleja. Samaan aikaan, kun tarve kehittää yhteisöllisyyttä tukevaa johtajuutta kasvaa, johtajuus käytännössä hajaantuu, kun yhä useampi johtaa itseään sekä on johdettavana useammassa työssä yhtä aikaa.

Vuoden 2022 lopussa yli neljännes koki työuupumusoireita (Kaltiainen & Hakanen 2023). Jos haluamme jatkossakin olla hyvinvointivaltio, on meidän panostettava työntekijöiden sekä kansalaistemme niin psyykkiseen kuin fyysiseenkin hyvinvointiin työssä ja vapaa-ajalla. Erityisesti työn aikana tapahtuvaan palautumiseen on kiinnitettävä huomiota. Ilman hyvinvointia Suomi on tulevaisuudessa vain valtio. Ehkä edelleen maailman onnellisin, mutta monilla tavoin pahoinvoivempi.

Opinnäytetyöhömme haastatellut asiantuntijat toivat esille niin työhyvinvointikyselyistä kuin hyvinvointitutkimuksistakin nousseet tulokset työhyvinvoinnin jakautuneisuudesta. Monet voivat yhä paremmin, mutta ne, jotka voivat huonosti, voivat todella huonosti ja heidän määränsä näyttää työpaikoilla lisääntyneen. Haastatteluissa tuli ilmi erityisesti huoli nuoria työntekijöitä koskien. On siis pohdittava vakavasti sitä, mitä kaikella tutkitulla tiedolla yrityksissä

ja yhteisöissä päätetään tehdä. On pyrittävä aktiivisesti ja luovasti etsimään vaikuttavia ratkaisuja ongelmiin.

Työhyvinvointitoimintaa voi kehittää luovuuden avulla yhtä monella eri tavalla, kuin mitä on ihmisiä. Jokainen työntekijä on yksilö, jonka huomioiminen sekä luovuuden tarjoama merkityksellinen kokemus mahdollistuu osallistavan taiteen tekemisen kautta. Luovuuden ja taiteen avulla voimme keskustella toistemme kanssa ilman sanoja ja yhteistä puhekieltä. Luovuus työhyvinvointitoiminnassa voi olla kaikkea yhdessä maalaamisesta lasinpuhaltamiseen. Se voi olla viikoittainen mahdollisuus soittaa musiikkia yhdessä kollegoiden kanssa, kirjallisuusterapeuttisten menetelmien käyttöä kehityskeskustelun tukena tai draaman menetelmiä soveltavaa improvisaatiota työnohjauksessa.

Työhyvinvoinnin haasteiden ratkaisemisessa tulisi nähdä luovuuden ja taiteen mahdollisuudet. Luova taidetoiminta tukee vuorovaikutusta, huumoria ja leikkisyyttä, jotka ovat innovatiivisen työilmapiirin edellytyksiä. Taide vaikuttaa sekä yksilöön, että yhteisöön. Luovuus, leikki, huumori ja resilienssi mahdollistavat uusien ajatuksien syntymisen. Psykologinen turvallisuus ja luottamus toisiin luovat puitteet tämän kaiken muodostumiseen. Työhyvinvoinnin kehittäminen luovan taidelähtöisen toiminnan avulla muuttuvissa työympäristöissä vaatii luovuutta, rohkeutta ja ennakkoluulottomutta sitä kehittäviltä tahoilta. Tarvitsemme rohkaisua niin toisiltamme kuin esihenkilöiltämmekin kokeiluihin luovuuden käytön saralla ja epäonnistumisten kautta oppimiseen (Toivola 2023).

“Melkein jokainen työ rupeaa vaatimaan luovuutta.” (Tella 2022)

Taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen osana työhyvinvointia on hiljalleen kasvanut, mutta siitä huolimatta kokonaisvaltainen luovuuden ja taiteen hyödyntäminen työhyvinvointipalveluissa on vielä vähäistä. Luovuudella on merkittävä, mutta toistaiseksi vielä melko hyödyntämätön potentiaali työhyvinvoinnin haasteiden ratkaisemisessa. Uusi tieto taidelähtöisen toiminnan vaikuttavuudesta, erilaiset toimintasuositukset sekä lisääntynyt ymmärrys taiteen ja luovuuden mahdollisuuksista tuovat mukanaan mahdollisuuksia ja kiinnostusta luovuuden hyvää tekevän potentiaalin hyödyntämiseen myös työhyvinvoinnissa. Luova toiminta voidaan nähdä kaikkiin nykyhetken ja tulevaisuuden haasteisiin vaikuttavana mahdollisuutena. Taidelähtöisten menetelmien roolin voi nähdä olevan merkittävä osa tätä luovaa toimintaa.

> *”Luovuus lisää luovuutta. Jos harjoitan jotakin sen tapaista sisältöä, niin osaan käyttää niitä samoja asioita myös johonkin muuhun sisältöön elämässä.” (Houni 2022)*

Luovia työhyvinvointipalveluita suunniteltaessa on haasteena kehittää sekä yksilöt että yhteisöt huomioivaa mahdollisimman monipuolista toimintaa, joka olisi kaikille mieluista ja kuluttaisi resursseja mahdollisimman vähän. Taidelähtöistä toimintaa suunniteltaessa tulee ymmärtää työyhteisöjen moninaisuus sekä mahdolliset luovuutta estävät tekijät. Tärkeää on

tiedostaa taiteen ja luovuuden käsitteisiin liittyvät haasteet, kuten ennakkoluulot sekä erilaiset tavat ymmärtää se, mistä luovuudessa ja taidelähtöisessä toiminnassa on kyse.

Vaikuttava luova työhyvinvointitoiminta on asiakkaan tarpeet huomioivaa toimintaa, jota suunniteltaessa ja toteutettaessa huomioidaan yksilöiden ja yhteisöjen toiveet sekä mahdollistetaan osallisuuden kokemus. Luovan työhyvinvointitoiminnan kehittämisen tulisi aina lähteä työyhteisön aidosta tarpeesta. Vaikuttavuuden seuraamiseksi tulisi toimintaan sisältyä palautteen antamisen sekä vaikutusten pidempiaikaisen seurannan menetelmiä. Jokaisen tulisi voida ottaa osaa toimintaan ja tarpeen mukaan olla myös osallistumatta. Vaikuttavinta luova työhyvinvointitoiminta on lähtökohtaisesti pitkäkestoisena, tavoitteellisena toimintana, jossa yhteisö itse asettaa toiminnalle tavoitteet. Johdon asenteella ja esimerkillä on merkittävä vaikutus työyhteisössä toteutettavaan työhyvinvointitoimintaan.

8.1 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys työhyvinvointihaasteiden keskellä

Vain hyvin harva työ syntyy yksin työntekijää itseään varten tämän itse valmistamin välinein ja apuvälinein keskellä erämaata. Tällä hetkellä työhyvinvointia ajatellaan enimmäkseen yksilökeskeisesti. Voidaan olla montaa mieltä siitä, onko tämä lopulta yksilön etu. Työelämän muuttuessa vastuuta annetaan yhä enemmän yksilölle eli työntekijälle, vaikka monet asiat, kuten työhyvinvointi ovat edelleen koko työyhteisöä koskevia. Työkulttuuria, työyhteisön työnteon tapoja sekä työyhteisön vuorovaikutusta muodostetaan yhdessä liittymällä toisiin. Työhyvinvoinnin yhteisölähtöinen kehittäminen tarjoaa mahdollisuuksia aidosti vaikuttavaan työhyvinvointitoimintaan. Kun työntekijät saavat itse vaikuttaa omaan työhönsä, heidät nähdään ja kuullaan sekä yksilöinä että osana työyhteisöään. Näin mahdollistetaan ihmisten kokemus heidän omasta merkityksellisyydestään.

Länsimaissa vallitsee yksilökeskeinen ajatus pärjäämisestä. Myös sosiaali- ja terveydenhuolto sekä työterveys perustuvat yksilön tukemiseen ja yksilökeskeisyyteen. Idässä ollaan luontaisesti lähempänä sosiaalista resilienssiä. Erilaiset haasteet tuodaan esille ryhmässä ja ne ratkaistaan yhdessä ryhmän kanssa. Voisiko tällaista toimintakulttuuria rinnastaa työhyvinvointiin? Silloin yksilöllä ei tarvitsisi olla kaikkia kykyjä työssä, vaan riittäisi, että ryhmällä on erilaisia täydentäviä ja tukevia kykyjä. Työssä selviytymistä voisi lisätä tieto, että muut auttavat ja ovat tukena. Olisiko myös länsimaisissa työyhteisöissä tärkeää suunnata huomio yksilöstä yhteisöön ja sen resilienssin kasvattamiseen? Myös yksilön resilienssitaitojen kehittäminen on tärkeää. Kun yksilö osaa itse- ja tunnesäätelyntaitoja, ne vaikuttavat myös työyhteisöön.

Muutos on uuden äärellä olemista ja mahdollistaa kehityksen. Vaikka muutos voi olla positiivinen ja odotettu, se voi silti lisätä turvattomuuden tunnetta, se saattaa tuntua uhkaavalle yksilön ja yhteisön näkökulmasta. Miltä muutos tuntuu, kun maailmassa on useita valtavia toisiinsa vaikuttavia muutoksia yhtä aikaa? Entä silloin, kun yksilö kohtaa vielä samaan aikaan omassa elämässään erilaisia henkilökohtaisen tason muutoksia? Työpaikat voivat mahdollistaa

resilienssiä, kun työssä testataan mielen joustavuutta sekä jokapäiväistä arjen haasteisiin tarvittavaa luovia ratkaisuja vaativaa selviytymiskykyä. Tällaiset haasteet mahdollistavat työn merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksia ollen mahdollisuus yksilön kasvulle ja kehittymiselle työssään, työhön sitoutumiselle ja työssä jaksamiselle.

Olisi hyvä pohtia, mitä tapahtuu työyhteisön arkisissa kohtaamisissa sekä vuorovaikutustilanteissa käytävillä ja kokouksissa. Olisi tärkeää, että työelämän rakenteisiin sisällytettäisiin myönteisiä ihmissuhteita ja tunteita sekä merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksia. Näiden sivutuotteena syntyy myös resilienssiä, joka taas mahdollistaa kasvua ja kehittymistä niin työyhteisössä kuin työntekijässäkin.

Työyhteisön kannalta turvallinen ilmapiiri on tärkeä hyvinvointitekijä. Turvallisuuden tunne on hermostollisen toimintamme kannalta keskeinen, jokaisen elämää määrittävä ja koskettava asia. Hermoston säätely on keskeisessä roolissa sosiaalisen liittymisen ja turvan kokemuksen tuntemiseen. On tärkeää pohtia, millainen toimintakulttuuri työpaikalla edesauttaisi tällaista tilaa, jossa hermosto pääsisi tasapainottumaan.

On yksilön hyvinvointiin vaikuttavia asioita, mihin vain yhteisön avulla voidaan vaikuttaa. Johtamisen tehtävänä on paikantaa työyhteisön haasteet sekä ymmärtää osapuolia ja hahmottaa haasteiden juurisyyt. Johtajan tulee olla läsnä työyhteisössä sekä rakentaa luottamusta yhteisöllisyyttä tukien muuttaakseen asioita empatialla. Johtajan tulee itse olla se muutos, jonka haluaa työntekijöissään nähdä.

8.2 Tulevaisuuden luovuuden mahdollisuudet

Mitä tämä aika kertoo meistä, jos ihmiset eivät enää jaksa työelämässä? Minkä tarvitsisi muuttua, että ihmiset voisivat paremmin työssään ja myös vapaa-aikanaan? Nykytilanne haastaa yritykset, yhteisöt ja yksilöt myös eettisellä tasolla: mitä se kertoo meistä, jollemme tavoitteellisesti lähde ratkaisemaan näitä haasteita yhdessä?

Entä, jos luovuus olisikin se, mitä emme ole osanneet aiemmin nähdä merkittävänä työhyvinvointimahdollisuutena tai, jos me kaikki voisimme työelämässä paremmin luovuuden avulla? Entä jos luovuus säästäisi meidän kaikkien potentiaalista kärsimyksen määrää sekä työelämän resursseja?

Työssämme, opinnoissamme ja vapaa-ajallamme olemme kuulleet vaikeita kokemuksia erilaisten ja eri ikäisten ihmisten suhteesta luovuuteen ja taiteeseen. Etenkin näiden ihmisten ristiriitainen ja haastava suhde luovuuden ja taiteen toiminnallisiin muotoihin, sekä epäilevät ajatukset itsestä luovan ja taiteellisen toiminnan tekijänä, aiheuttivat meissä hämmennystä ja surua. Luovuus ja taide kuuluu kaikille. Jokaisessa ihmisessä on luovuutta ja kyky taiteelliseen ilmaisuun. On eri asia, sallimmeko me luovuuden ilmenemisen itsellemme ja toisillemme.

Olemmeko valmiita laittamaan itsemme alttiiksi tekemään ja kokemaan, hapuilemaan ja erehtymään, lukuisia kertoja. Toisin sanoen antautumaan luovalle toiminnalle.

> *"Aika tyypillinen tilanne: menemme (ohjaamaan työpajaa) ja yksi fyysisesti isokokoinen mies tulee sanomaan 'minä en sitten tanssi'. Tulee nainen, joka sanoo: 'on vartin päästä Teams-palaveri, joudun kyllä sitten poistumaan'. Voitte arvata, ketkä kaksi olivat ne henkilöt, jotka tanssivat kiihkeimmin ja viimeisenä, kun kaikki muut jo lopettivat. Heille jouduttiin sanomaan, että tämä työpaja olisi tässä jo loppunut. Toisen ohjaajan kanssa katsottiin toisiamme ja todettiin, että tämä oli paras palkinto tästä." (Houni 2022)*

Yhä useampi vaatii mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Se tuo esiin mahdollisuudet ja haasteet, joihin työtä ja työhyvinvointia tukeville rakenteiden sekä monimuotoisten palveluiden tulisi vastata. Osa näistä on mahdollista ottaa käyttöön nopeasti ja vähäisin kustannuksin, mutta lähes kaikki vaativat muutoshalukkuutta työpaikkojen johtavissa asemissa olevilta. Muutosta, joka saattaa haastaa johtamisen ja tuoda omaan työmäärään aluksi lisää pohdittavia ja ratkaistavia toimia. Mutta joka onnistuessaan näkyy moninaisina hyvinvointivaikutuksina. Lopulta todennäköisesti läpi koko organisaation, usein myös rahallisina voittoina. Tärkeää on pohtia, miten saada hyväksi todetut ja hyviä tuloksia tuoneen luovan työhyvinvointitoiminta vakinaistettua.

> *"Miten nämä työpaikat, jotka ovat osallistuneet (luovuuden vaikuttavuuden) tutkimuksiin, itse käyttävät hyväksi saamiaan tuloksia? Toivottavasti järkevällä tavalla, koska kyseinen työyhteisö voisi jatkossa esimerkiksi kehittää omaa työkulttuuriaan näiden tulosten pohjalta. Se voisi vaikuttaa myönteisesti päätöksentekoon, että tällainen taidelähtöinen toiminta voisi tulla vakituiseksi siinä työyhteisössä, olisi osana työyhteisön työkulttuuria." (Houni 2022)*

Luova työhyvinvointitoiminta herättää kiinnostusta erilaisissa yhteisöissä ja sen mahdollisuudet tunnistetaan. Monipuoliselle luovalle toiminnalle ja sen tekijöille on tarvetta. Tarvetta luovaa työhyvinvointitoimintaa tarjoaville tahoille korostaa yhä pahenevat mielen hyvinvointihaasteet ja niihin hidas reagointi julkisen terveydenhuollon puolella. Kriisit ja poikkeusolot ovat vaikeuttaneet tilannetta. Ongelmana työhyvinvoinnin suhteen eivät ole ainoastaan poikkeusolot, vaan se, että yritämme selvitä uusista haasteista vanhoilla jopa haitallisilla ajattelu- ja työtavoilla.

Yksi tulevaisuuden työhyvinvoinnin keskeisistä kysymyksistä on rajan vetäminen teknologian, terveyden ja hyvinvoinnin mahdollisuuksien sekä eettisesti toimivien käytänteiden kanssa. Teknologian kehittämisessä eettisten ratkaisujen tueksi tarvitaan edelleen ihmisiä ja ihmisten tuomaa luovuutta ongelmanratkaisuun. Se tekoäly, joka voi luoda hetkessä mitä hienompia toteutuksia valtavista määristä erilaista dataa, vaatii tuekseen ja toimiakseen hyvin lukuisia ihmisten tekemiä eettisiä ja inhimillisiä valintoja. Etenkin niissä tulevaisuuden erikoistilanteissa, mitä emme vielä edes osaa oikein kuvitella.

Työhyvinvoinnin suhteen on hyvä muistaa, miten erilaisissa tilanteissa me ihmiset elämämme aikana olemme. Toisen elämästä saa harvoin tietää, saati ymmärtää, kaikkia ulottuvuuksia. Silti jokainen työpaikallaan voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin esimerkiksi miettimällä, mitä itse tilanteisiin tuo mukanaan: hyvää oloa muille vai kuormaa kannettavaksi? Jokainen voi työpaikalla olla läsnä ja mahdollistaa toisille hetkiä, missä vaikeistakin asioista voi turvallisesti kertoa. Tie tätä kohti on helpoimmillaan kysyä työkaverilta, vaikka rutiininomaisestikin, että mitä tälle kuuluu. Ja kuunnella vastaus.

Työhyvinvoinnin kehittämistä luovuuden avulla on toistaiseksi tutkittu vain vähän. Aihe kaipaa lisää tutkimusta erityisesti työyhteisölähtöisesti. Suomen Markkinointiliiton (2023) johtama Luova Työelämä 2030 –hanke on pyrkinyt vahvistamaan ymmärrystä luovuuden mahdollisuuksista ja monimuotoisuudesta niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Johtopäätöksissä hankkeen puitteissa on päädytty selkeään päätelmään, että luovuudessa on suomalaisessa työelämässä valtava potentiaali, jota on vain vähän hyödynnetty. Luovuutta oikein hyödyntämällä voidaan luoda hyvinvointia ja kilpailukykyä suomalaisille yrityksille, yhteisöille ja yhteiskunnalle. Luovuutta tukeva organisaatiokulttuuri vaatii niin vuorovaikutuksen, ilmapiirin kuin johtamisenkin kehittämistä koko organisaatiossa. (Suomen Markkinointiliitto 2023.)

Työhyvinvointitoiminnan kehittämisessä, suunnittelussa ja toteutuksessa sekä toiminnan validoinnissa ja arvioinnissa tulee mahdollistaa kaikkien työntekijöiden mahdollisuus ottaa osaa. Minkälaista luovaa työhyvinvointitoimintaa työntekijät kaipaisivat ja tarvitsisivat? Miten työpaikat voivat lähteä akuutisti tukemaan luovaa työhyvinvointitoimintaa? Miten saada yritykset ja päättävässä asemassa olevat sekä ymmärtämään luovan toiminnan mahdollisuudet, että lähtemään tukemaan ja kehittämään toimintaa? Voisivatko yritykset lähteä kokeilemaan luovaa toimintaa esimerkiksi nopeiden kokeilujen, “luovien maistiaisten”, ja erilaisten rohkeiden pilottiratkaisuiden avulla? Millaisia vaikutuksia työhyvinvoinnille voitaisiin saada nopeilla ja joustavilla luovilla ratkaisuilla pitkällä aikavälillä? Miten kytkeä luovuutta osaksi rakenteita sekä työhyvinvointipalveluissa, että osana työkulttuuria? Miten teknologian kehitys voisi hyötyä luovasta toiminnasta, entä toisin päin? Voiko ratkaisut tulevaisuuden haasteisiin olla ratkaistavissa luovuuden avulla?

8.3 Luovat toimenpide-ehdotukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Olemme koostaneet opinnäytetyössämme toimenpide-ehdotuksia luovasta toiminnasta työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kyky luovuuteen on meissä kaikissa. Kyky luoda uutta on edellytys työpaikkojen syntymiselle, työkulttuurin ja työn kehittämiselle. Työyhteisöissä tuli tukea luovaa työhyvinvointia ja ymmärtää luovuuden merkitys ihmisen perustarpeena. Olisi tarpeen ottaa selvää mahdollisuuksista lisätä oman työpaikan luovaa toimintaa ja ehdottaa sitä rohkeasti toteutettavaksi. Olisi hyvä sekä uudistaa olemassa olevia työhyvinvointipalveluita vastaamaan paremmin työntekijöiden tarpeisiin, että kehittää uusia palveluita. Erityisesti uusien palveluiden kehittämisessä rohkeus ja luovuus kehittää jotain aivan uutta, nopeasti vastaamaan kysyntään, korostuu.

Luovan toiminnan avulla on mahdollista toteuttaa merkityksellisiä, tavoitteellisia ja monipuolisia työhyvinvointipalveluita: tukemaan hyvinvointia, yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta, johtamista, palautumista ja luovuutta. Luovuus lisää yksilön ja yhteisön resilienssiä, jota luova työhyvinvointitoiminta tukee. Luovaa työhyvinvointitoimintaa voisi tarjota esimerkiksi matalan kynnyksen palveluihin ja niiden rinnalle, työtä tukevien rakenteiden ja palveluiden lisäksi sekä työnohjaukseen ja kehityskeskusteluihin. Vaikuttavaa työhyvinvointitoimintaa tulisi tehdä pitkäjänteisesti osana työyhteisön arkea.

Luovan työhyvinvointitoiminnan kehittämisen, validoinnin ja arvioinnin tulisi olla työyhteisölähtöistä. Kaikessa työhyvinvoinnin kehittämisessä korostuu luottamus ja psykologinen turvallisuus. Empatian ja vuorovaikutuksen merkitys korostuvat yhteisöllisyyden tukemisessa sekä työhyvinvointi- ja etäjohtamisen kehittämisessä. Kaikki tämä on avainasemassa luovan työhyvinvoinnin kehittämisessä. Yhteyden rakentuminen itseen ja toisiin on luovan toiminnan merkittävimpiä keinoja. Sitä on mahdollista luoda myös etänä tapahtuvan toiminnan avulla. Tärkeä näkökulma on myös yksilön mahdollisuus muodostaa luovan toiminnan avulla parempaa yhteyttä itseensä. Yhteys itseen ja toisiin tuottaa merkityksellisyyden kokemusta.

Kuvittele ja luo tulevaisuus. Millaista luovaa työhyvinvointitoimintaa yrityksissä ja yhteisöissä voitaisiin rakentaa? Tässä ehdotuksiamme luovan työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi:

- Sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen kehittäminen eri tiimeissä tai toimipisteissä työskentelevien välillä. *Uuden luovan toiminnan kokeileminen yhdessä, kuten ryijyn tekeminen, purkutaide tai yhteinen flash mob -esitys. Yhteisöllisyyden lisääminen työyhteisön sisällä musiikin keinoin työpaikan bänditoiminnalla tai erilaisilla kokeilevilla musiikin työpajoilla.*

- Työnohjaus yksilölle ja ryhmille oman työn tutkimiseen, arviointiin ja kehittämiseen. *Työhön liittyvien kokemuksien ja oman osaamisen reflektoiminen kirjallisuusterapeuttisten ja kuvallisten harjoitusten avulla.*

- Innovointi ja oman osaamisen kehittäminen luovuuden avulla. *Tiimin yhteisen ideoinnin mahdollistaminen virittäytymällä erilaisissa ympäristöissä, kuten taidemuseossa tai luonnossa, sekä taidelähtöisen toiminnan avulla, kuten musiikkia ja kuvallisia menetelmiä hyödyntämällä.*

- Itsesäätelytaitojen ja itsensä johtamisen kehittäminen vireystilan säätelyn sekä tunne- ja tietoisuustaitojen avulla. *Tietoisen läsnäolon ja minäpystyvyyden harjoittaminen yhdistämällä kehollista työskentelyä yksin tai yhdessä sekä moniaististen työpajojen yhteydessä.*

- Luovuuden käyttäminen ongelmanratkaisun, haastavien tilanteiden käsittelyn, muutosjoustavuuden ja nopean reagoimisen tueksi uusiin tilanteisiin. *Mielen joustavuuden, spontaaniuden sekä leikillisyyden harjoittelu ja kehittäminen draaman keinoja hyödyntäen, kuten improvisaatiotaitoja harjoittelemalla tai ohjattuina pari- ja ryhmäharjoituksina.*

- Palautumishetket kuormituksen ja uupumuksen ennaltaehkäisyssä ja tukemisessa. *Luovien taukojen ja virkistymisen mahdollistaminen työaikana ohjatun rentouttavan toiminnan ja hengitysharjoituksien avulla sekä yhdistämällä kirjallisuusterapeuttisiin harjoituksiin.*

- Valmentavan ja myönteisen johtamisen kehittäminen osana psykologisen turvallisuuden luomista ja empatian harjoittamista. *Draaman keinoja hyödyntävä roolityöskentely alaistaitojen ja ryhmädynamiikan kehittämiseksi tai palaverien yhteydessä vaihtelevin taidelähtöisin menetelmin toteutettu yhteinen taidekokeilu.*

9 Pohdinta opinnäytetyöprosessista

Halusimme opinnäytetyössämme selvittää, millaisia työhyvinvoinnin haasteita lähivuosien aikana on voitu havaita ja miten työhyvinvointia kehittämällä haasteisiin voitaisiin vastata. Halusimme selvittää erityisesti luovuuden mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämisessä. Olemme määrätietoisesti olleet kiinnostuneita opinnäytetyömme aihealueista koko opintojemme ajan. Lähdimme heti opintojemme aluksi yhdessä tutkimaan luovien menetelmien opintojaksoilla niiden soveltamista työhyvinvointitoimintaan. Tarve tutkimukselle, joka kokoaa yhteen työhyvinvoinnin haasteita ja luovuuden mahdollisuuksia, on noussut opintojemme aikana esiin useissa yhteyksissä sekä opinnäytetyömme asiantuntijahaastatteluissa.

Alkaessamme työstämään yhdessä tämän opinnäytetyön ideaa opintojemme alussa vuonna 2020 elettiin koronapandemian toista aaltoa. Kaikki olivat etänä ja tulevaisuuden kuvat muuttuivat päivästä toiseen uhkaavista sekaviin. Ajatuksena meillä kolmella oli tuolloin löytää jotain sellaista, mikä tuntuisi merkitykselliseltä meistä kaikista. Jotain tärkeää, jota kohti mennä läpi opintojen ja pandemian. Yhteinen ponnistelumme laajan teoriapohjan ja moninaisten mielenkiintoisten mahdollisuuksien kanssa kasvatti kunnianhimoa sekä antoi parempaa ymmärrystä moniulotteisesta aiheestamme.

Teimme työtä opinnäytetyömme aiheiden eteen perusteellisesti. Erilaisten ihmisten kanssa aiheesta keskustellen, uutisia seuraten sekä yhdessä teemoja pohtien. Koemme saaneemme prosessin myötä kattavan kuvan opinnäytetyömme aiheista. On silti paljon, mitä emme opinnäytetyön puitteissa ole voineet vielä tutkia ja selvittää. Näistä yksi olennainen asia olisi saada käytännön kokemusta ja ymmärrystä luovien työhyvinvointipalveluiden suunnittelusta sekä toteutuksesta vaikuttavalla ja työyhteisölähtöisellä tavalla. Olisimme halunneet saada tutkimukseemme enemmän työntekijöiden näkökulmaa, mutta aiheen laajuuden takia jouduimme rajaamaan sen tässä työssä valitettavan pieneen rooliin ja keskityimme asiantuntijoiden näkemykseen aiheesta. Toki jokainen haastateltavamme oli myös itse työntekijän roolissa, joka mahdollisti tämän näkökulman mukaan ottamisen pienimuotoisesti. Jatkossa olisimme kiinnostuneita kuulemaan erilaisten työyhteisöjen ajatuksista opinnäytetyömme aihetta kohtaan.

Opinnäytetyömme aihe on hyvin laaja ja haastava sen monitieteisyydessään. Työssä jaksamisen tai hyvinvoinnin teemat koskettavat meitä jokaista jossain elämänvaiheessa. Luovuus on osa meitä ja kuuluu meille kaikille, vaikka emme aina ymmärtäisikään sen moniulotteista läsnäoloa. Käsitteenä luovuus tarkoittaa ihmisille eri asioita. Luovuus on meidän jokaisella oleva kyky yhdistellä kokemusmaailmaamme kuuluvia asioita ja ilmiöitä uusilla tavoilla. Kyseessä on taito, jota jokainen pystyy harjoittamaan ja johon jokaiselta löytyy edellytykset. Lapsena leikin kautta käytämme luovuuttamme monipuolisesti. Moni lakkaa leikkimästä aikuisena tai

ainakin leikin rooli vähenee, jolloin yhteys omaan luovuuteen saattaa katketa. Olemme halunneet tutkia luovuutta hyvinvoinnin edistäjänä, sillä jokainen meistä on kokenut omakohtaisesti luovuuden ja taiteen myönteiset vaikutukset.

Luovuuden, ideoinnin ja innovaation määritelmän haastavuus ja termin laajuus tulivat esiin teorian myötä, opinnäytetyön haastatteluissa sekä opinnäytetyöryhmämme keskusteluissa. Yritysten näkökulmasta on kiinnostusta innovaatioihin ja usein uudet innovaatiot rinnastuvat teknologisiin ratkaisuihin. Usein ei kuitenkaan nähdä kytköstä ideointiin ja luovuuteen, joiden kautta voidaan saavuttaa uusia käytäntöjä työyhteisöissä ja saada työntekijöiden koko potentiaali käyttöön. Jokaisella on luovuudesta hieman eri näkemys ja abstraktien käsitteiden yksinkertaistaminen ja tiivistäminen jokaiselle ymmärrettävään muotoon on vaikeaa. Luovuus on sanana haastava, kuten englanninkielinen vastineensa *creativity*. Tämä abstrakti luomisesta johdettu sana tuntuu kuvailevan monien mielestä jotakin, joka vertautuu jumalalliseen inspiraatioon tai jumalaiseen kykyyn luoda jotain uutta, ikään kuin tyhjästä. Luovuus ei kuitenkaan ole tätä.

Luominen vaatii kokeilua ja hapuilua, jota koimme myös opinnäytetyömme prosessin aikana. Lähes jokainen onnistunut luova ratkaisu vaatii paljon yritystä ja erehdystä sekä tämän sietämistä. Luovan toiminnan, kuten taiteellisen prosessin, ymmärtäminen vaatii myös sen ymmärtämistä, että usein syntyy paljon epäonnistuneitakin kokeiluita, ennen kuin jokin innovatiivinen asia mahdollistuu. Tämä luovuuden ominaispiirre on tarpeen tulevaisuuden työelämää ja työhyvinvointia pohtiessa. Miten voisimme kurottaa kohti toistaiseksi tuntematonta, ellei hapuilemalla, kokeilemalla uusia vaihtoehtoja sekä sietämällä prosessissa vääjäämättä tapahtuvia vastoinkäymisiä?

Opinnäytetyömme aikana työskentelimme yhdessä etäyhteydellä videovälitteisesti. Käytimme etätyöskentelyn tukena erilaisia innovointityökaluja, kuten digitaalista valkotauluohjelmaa käsitekartan rakentamisessa. Videovälitteisen etätyöskentelyn avulla saatoimme spontaanisti kysyä neuvoa toisiltamme, pohtia yhdessä, suunnitella taukoja ja tulevia työvaiheita. Omassa työskentelyssämme otimme opinnäytetyömme aiheet huomioon pyrkimällä huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistamme. Aloitimme useat pitkät etänä tapahtuneet työpäivämme yhteisellä aamukävelyllä. Kiinnitimme huomiota tauottamiseen sekä pitkiin lounastunteihin, joiden aikana kävimme ulkoilemassa ja hengähtämässä intensiivisen työskentelyn keskellä. Niinä päivinä, milloin aloitimme yhdessä virittäytymällä tai kävelemällä ulkona, koimme jokainen olleemme virkeämpiä myös työpäivän jälkeen.

Prosessin aikana olemme kokeilleet erilaisia luovia toiminnallisia menetelmiä oman työhyvinvointimme tukena. Yhteiseen työskentelyyn olemme virittäytyneet kuulumiskierroksilla sekä luovin kehollisin harjoituksin, kuten peilaamalla liikettä kuulumisten vaihdon yhteydessä.

Olemme hyödyntäneet myös kuvallisia menetelmiä tekemällä toisistamme etätapaamisen aluksi minuutissa paperille kynällä piirretyt muotokuvat. Opinnäytetyömme viimeistelyvaiheessa teimme kirjallisuusterapeuttisia harjoituksia, joiden avulla reflektoimme koko opinnäytetyön aikaista työskentelyä sekä sen aikana nousseita ajatuksia ja tunteita. Ryhmätyöskentelyä on tukenut huumori ja nauru, joka on ollut kantava voima haastavina hetkinä. Pyrimme tukemaan opinnäytetyötä tehdessämme toisiamme valinnoillamme ja toiminnallamme. Olemme ihmisiä ja teemme inhimillisiä valintoja. Olemme myös tiimi, ryhmä ihmisiä, joita yhdistää yhteinen tavoite tehdä jotain merkityksellistä ja kiinnostavaa, mistä olisi tulevaisuuden työelämässä iloa itsemme lisäksi myös muille. Kaikessa työskentelyssä pyrimme kunnioittamaan toisiamme sekä yhteistyötahojamme niin ajankäytön suhteen kuin vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Ilman toisia ei tätä työtä olisi tehty.

Opinnäytetyöprosessi oli moniulotteinen, haastava ja palkitseva. Koemme, että ammatillinen ymmärryksemme sekä osaamisemme on lisääntynyt opinnäytetyön tekemisen myötä. Opinnäytetyötä tehdessämme koemme saaneemme lisää valmiuksia suunnitella vaikuttavaa luovaa työhyvinvointitoimintaa huomioiden työyhteisöjen erilaiset tarpeet ja haasteet. Osaamisemme ja ymmärryksemme kehittymisen myötä pystymme tarjoamaan perusteltua tietoa aiheestamme sekä rakentamaan toimivia ratkaisuvaihtoehtoja yhteistyössä mahdollisten työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneiden yritysten ja yhteisöiden kanssa.

Työhyvinvoinnin merkitys tulevaisuuden tärkeänä kehittämiskohteena aukeni opinnäytetyöprosessin aikana yhä laajemmin. Tunne luovuuden ja taidelähtöisten menetelmien merkityksestä ja mahdollisuudesta työhyvinvoinnin kehittämisessä vahvistui. Luovalle työhyvinvointitoiminnalle on kasvava tarve. Haasteena on kasvattaa työhyvinvointipalveluista päättävässä asemassa olevien tietoisuutta näistä luovista mahdollisuuksista sekä rohkaista kokeilemaan erilaisia toimintatapoja. Tämä opinnäytetyö hyödyttää meitä tulevaisuuden työelämän suunnitelmissa eli työhyvinvointitoiminnan tarjoamisessa yrityksille ja yhteisöille. Koemme tehneemme hyvää työtä tärkeän asian edistämiseksi, mutta tämä työ on vasta alkua sille, mitä tämän jälkeen voi tapahtua. Osaatko sinä kuvitella, mitä se voisi olla? Sulje silmäsi ja hengitä syvään. Olet todennäköisesti kuvitellut jonkin mahdollisen luovan tulevaisuuden. Toivottavasti me kaikki voimme siinä paremmin.

Muutos on uuden äärellä olemista ja se mahdollistaa kehityksen. Luovuus mahdollistaa molemmat.

Kiitokset tässä opinnäytetyössä auttaneille ja prosessissa tukeneille: kaikille haastateltaville, läheisille ja opinnäytetyömme ohjaajalle.

Lähteet

Julkaisemattomat

Henkilöstöpalvelualan asiantuntija 2023. Asiantuntijan haastattelu 5.1.2023. Henkilöstöpalvelualan yritys.

Houni, P. 2022. Asiantuntijan haastattelu 21.12.2022.

Järvensivu, A. 2022. Asiantuntijan haastattelu 16.12.2022. Työterveyslaitos.

Rosengren, J. 2023. Asiantuntijan haastattelu 4.1.2023. Auntie Solutions Oy.

Tella, S. 2022. Asiantuntijan haastattelu 30.11.2022. Työeläkeyhtiö Varma.

Painetut

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere: Vastapaino.

Huotilainen, M. 2021. Aivosi tarvitsevat tauon. Taukokulttuurin elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Kallio, E. K. & Spännäri, J. 2020. Viisaus. Käyttäjän opas. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Laine, P. 2012. Mitä taide ja luovat menetelmät tekevät tehokkaassa työelämässä? Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Helsinki: UNIpress.

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Helsinki: Duodecim.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.

Poijula, S. 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Pulkki, M. 2016. Miksi työelämän tarvitsee taiteilijoita? Teoksessa Lehikoinen, M., Pässilä, A., Martin, M. & Pulkki, M. (toim.) Taiteilija kehittäjänä. Taiteelliset interventiot työssä. Kokosjulkaisuja 1/2016. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu.

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Talentum.

Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Helsinki: UNIpress.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virolainen, I. 2017. Tietoinen johtaminen. Helsinki: Viisas elämä.

Ylönen, M. 2012. Sanaton liike auttaa sanoittamaan – kinesteettisyys ja kehollisuus työnohjauksessa. Teoksessa Laine, P. (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Helsinki: UNIpress.

Sähköiset

Aalto, V., Kauppi, M., Kivimäki, M. & Oksanen, T. 2019. Sosiaaliset verkostot ja työurien pidentäminen. Työterveyslaitos. Viitattu 20.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143601/TTL-978-952-261-874-0.pdf?sequence=1

Airila, A. & Schaupp, M. 2020. Tietoa työkyvystä 1/2020: Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Viitattu 14.3.2023. https://www.varma.fi/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/tutkimustoiminta/

Alasoini, T., Joensuu, M., Juvonen-Posti, P., Järnefelt, N., Riekhoff, A-J., Toivio, P. & Turunen, J. 2020. Työelämän ja työmarkkinoiden muutos. Haasteita ja kehittämistarpeita sosiaaliturvan uudistamiselle. Valtioneuvosto. Viitattu 8.3.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163973/Sosiaaliturvakomitea_2022_7.pdf

Blomgren, J. & Perhoniemi R. 2022. Mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauspäivärahapäivien määrä kasvaa taas. Kela. Viitattu 10.1.2023. https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6636

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Hyvinvoinnin haasteet kasvavat. Viitattu 9.3.2023. https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/#hyvinvoinnin-haasteet-kasvavat

Dufva, M., Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Viitattu: 8.3.2023. https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/

Helsingin Sanomat 2023. Nuorten työuupumus uhkaa jo Suomen taloutta. Viitattu 23.2.2023. https://www.hs.fi/talous/art-2000009377397.html

Hietanen, J. 2021. Pääjohtaja Antti Koivula: Pandemia poistuu vähitellen, mutta megatrendit jäävät. "Hyvinvointia työstä 2030" -skenaariokampanjan päätöshaastattelussa katse käännetään koronan jälkeiseen työelämään. Viitattu 23.3.2023. https://hyvatyo.ttl.fi/muutosvoimat/haastattelu/pandemia-poistuu-vahitellen-megatrendit-jaavat

Houni, P., Turpeinen, I. & Vuolasto, J. 2021. Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Taiteen edistämiskeskus. Helsinki 2021. Viitattu 9.3.2023. https://www.taike.fi/fi/julkaisut/taidetta-kulttuurihyvinvoinnin-kasikirja

Huhtinen-Hilden, L. & Isola, A-M. 2020. Luovuus on voimavara, josta on arjessa monenlaista hyötyä. Viitattu 8.3.2023. https://blogi.thl.fi/luovuus-on-voimavara-josta-on-arjessa-monenlaista-hyotya/

Huhtinen-Hildén, L. & Karjalainen A-L. 2019. Karjalainen A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus

IPCC 2021. Summary for Policymakers in Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Viitattu 9.3.2023.https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/chapter/summary-for-policymakers/

Joutsenniemi, K. & Lipponen, K. 2015. Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. Suomen lääkärilehti 39/2015. Viitattu 15.3.2023. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/joutsenniemi_lipponen_2015.pdf

Juhila, K. 2023. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 20.2.2023. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/

Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2023. Miten Suomi voi? Työterveyslaitos. Viitattu 13.3.2023. https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi

Kansalaisareena 2017. Vapaaehtoisuus on timanttia toimintaa: Mitä on altruismi ja onko sitä olemassa? Viitattu 20.3.2023. https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoisuus-on-timanttia-toimintaa-mita-on-altruismi-ja-onko-sita-olemassa/

Kela 2011. Viitattu 10.1.2023. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26577/TK_2011_06_13_Mist%E4_ty%F6nantajat_hankkivat_ty%F6terveyspalvelut.pdf?sequence=1

Kippo, S. & Koivisto, T. 2022. ArtWell: Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi on vähäistä ja tarvitsee ennakkoluulotonta yhteiskehittämistä toiminnan vaikuttavuuden arvioimiseksi. Viitattu 27.3.2023. https://blogs.uef.fi/puheenvuoroja/2022/08/23/artwell-kulttuurihyvinvointitoiminnan-taloudellinen-arviointi-on-vahaista-ja-tarvitsee-ennakkoluulotonta-yhteiskehittamista-toiminnan-vaikuttavuuden-arvioimiseksi/

Laitinen, L. 2017a. Näkökulmia taiteen ja kulttuurin sosiaalisen hyvinvoinnin vaikutuksiin. Viitattu 10.1.2023. https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-sosiaalisen-hyvinvoinnin-vaikutuksiin/

Laitinen, L. 2017b. Vaikuttavaa? Taiteen hyvinvointivaikutusten tarkastelua. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 46. Viitattu 15.3.2023. https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166166.pdf

Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Viitattu 23.3. 2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf

Lehikoinen, K. & Vanhanen, E. (toim.) 2017. Taide ja hyvinvointi. Katsauksia kansainväliseen tutkimukseen. ArtsEqual. Taideyliopisto, Kokos-julkaisusarja 1/2017. https://taju.uniarts.fi/bitstream/handle/10024/7104/Kokos_1_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leikola, A., Mäkelä, J. & Punkanen, M. 2016. Polyvagaalinen teoria ja emotionaalinen trauma. Aikakausikirja Duodecim 132(1): 55–61. Viitattu 24.3.2023. https://www.duodecimlehti.fi/duo12910

Lilja-Viherlampi, L-M.; Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39. Viitattu 10.1.2023. http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf

Malmelin, N. & Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea: luovuus työelämässä, yhteisöissä ja organisaatioissa. E-kirja. Gaudeamus.

Marketing Finland 2023. Luova työelämä 2030. Viitattu 22.3.2023. https://www.mrktng.fi/luovuus/

Martela, F. 2020. Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä. E-kirja. Helsinki: Gummerrus.

Melin, H. 2010. Sosiaalisen pääoman merkitys työelämässä. Viitattu 23.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101104/melin.pdf?se

Mind @ Work Project 2023. Viitattu 20.2.2023. https://www.mindatworkproject.org/

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.2.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.2.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. Avoin haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.2.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html

Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. 2019. An Ultra-Short Measure for Work Engagement. Viitattu 13.3.2023. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/516.pdf

Schaufeli, W., Steffie Desart, S. & De Witte, H. 2020. Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. Viitattu 13.3.2023. https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9495

STM 2014. Menetetyn työpanoksen kustannukset. Viitattu 14.3.2023. https://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset

STM 2019. Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa. Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:34. Viitattu 23.3.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161547

STM 2022a. Työhyvinvointi. Viitattu 31.5.2022. https://stm.fi/tyohyvinvointi

STM 2022b. TYÖ2030. Viitattu 23.3.2023. https://stm.fi/tyo2030

STM 2023. Työelämän mielenterveysohjelma. Viitattu 14.3.2023. https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma

Suomen Markkinointiliitto 2023. Luova Työelämä 2030 –Raportti suomalaisorganisaatioiden luovuutta tukevasta kulttuurista. Viitattu 3.4.2023. https://uploads-ssl.webflow.com/63105434b02ecf8d1fd5bea0/63918abd4f4fe8414da2896f_08122022_Luova_tyoelama_2030_Organisaatiokysely_Raportti_FINAL.pdf

Suomi.fi 2023. Lakisääteinen työterveyshuolto. Viitattu 15.3.2023. https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyonantajan-velvollisuudet/opas/tyoturvallisuus-ja-tyoterveysvelvollisuudet/lakisaateinen-tyoterveyshuolto

Suutela-Vuorinen, A. 2023. Quiet quitting -ilmiö tuli työelämään – Mistä sitoutumisen puute kertoo? Viitattu 23.3.2023. https://tttlehti.fi/quiet-quitting-ilmio-tuli-tyoelamaan-mista-sitoutumisen-puute-kertoo/

Taideyliopisto 2023. Tietoa hankkeesta. Viitattu 22.3.2023. https://www.artsequal.fi/fi/tietoa-hankkeesta

Taikusydän 2022a. Käsitteet. Viitattu 14.3.2023. https://taikusydan.turkuamk.fi/tietopankki/kasitteet/

Taikusydän 2022b. Taikusydän. Viitattu 22.3.2023. https://taikusydan.turkuamk.fi/info/taikusydan/

Taikusydän 2023. Maailman terveysjärjestö WHO:n raportti taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista. Viitattu 13.3.2023. https://taikusydan.turkuamk.fi/yleinen/maailman-terveysjarjesto-whon-raportti-taiteen-ja-kulttuurin-terveysvaikutuksista/

Taiteen edistämiskeskus 2023. Viitattu 20.2.2023. https://www.taike.fi/fi/tietoa-taikesta

THL 2022a. Hyvinvointi- ja terveyserot. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 9.3.2023. https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita

THL 2022b. Mielenterveys. Positiivinen mielenterveys eli mielen hyvinvointi. Viitattu 9.3.2023. https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys-eli-mielen-hyvinvointi

THL 2022c. Hyvinvointi- ja terveyserot. Ilmastonmuutos. Viitattu 9.3.2023. https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/ilmastonmuutos

THL 2022d. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä. Viitattu 8.3.2023. https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/kulttuurihyvinvointi-ja-taidelahtoiset-menetelmat/taide-muutoksen-mahdollistajana-tyoelamassa

THL 2022e. Luovat menetelmät vahvistavat osallisuutta. Viitattu 22.3.2023 https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/luovat-menetelmat-vahvistavat-osallisuutta

THL 2023. Mielenterveys. Viitattu 9.3.2023. https://thl.fi/fi/web/mielenterveys

Tilastokeskus 2007. Yritysten aineeton varallisuus kasvussa. Viitattu 23.3.2023. https://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-09-10_002.html?s=3

Tilastokeskus 2023. Työ, palkat ja toimeentulo. Kokonaisansiot ammatin mukaan 2021. Viitattu 8.3.2023. https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#Kokonaisansiot%20ammatin%20mukaan

Toivola, T. 2023. Tiesitkö, että luovuutta voi mitata? Tutustu tuoreisiin kyselytuloksiin. Viitattu 24.3.2023. https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tiesitko-etta-luovuutta-voi-mitata-tutustu-tuoreisiin-kyselytuloksiin

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Aalto, L., & Klockars, M. 1997. Aging, work, lifestyle and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 23 Suppl 1, 58–65. Viitattu 13.3.2023. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9247996/

Turunen J., Ansio H., Houni P. 2018. Taidetoiminnan vaikutusten taloudellinen arviointi työyhteisöissä. Taiteen edistämiskeskus, Työterveyslaitos. Viitattu 10.1.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137430/978-952-261-851-1_taidetoiminnanvaikutta-loud_taike.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työeläkeyhtiö Varma 2021. Tietoa työkyvystä 1/2021: Työkyvyn tiedolla johtaminen – tilannekuva ja kehittämistarpeita yritysten näkökulmasta. Viitattu 14.3.2023. https://www.varma.fi/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/tutkimustoiminta/

Työeläkeyhtiö Varma 2023. Tämä on Varma. Viitattu 20.2.2023. https://www.varma.fi/tama-on-varma/

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Työolobarometri 2021. Ennakkotiedot. Viitattu 12.1.2023. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9

Työsuojelu.fi 2022. Työterveyshuolto. Viitattu 14.3.2023. https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto

TTL 2021. Pelotta töissä - psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Viitattu 21.3.2023. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa

TTL 2023a. Työkykyjohtaminen - mitä ja miksi? Viitattu 23.3.2023. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi

TTL 2023b. Työkyvyn tuki. Viitattu 15.3.2023. https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki

TTL 2023c. Työelämätieto. Teemat. Viitattu 15.3.2023. https://www.tyoelamatieto.fi/fi/themes

TTL 2023d. Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Viitattu 21.3.2023. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen

TTL 2023e. Tietoa meistä. Viitattu 20.2.2023. https://www.ttl.fi/tietoa-meista

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 14.3.2023. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383

University of Eastern Finland 2022. ArtWell-hanke kehittää taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutusten taloudellista arviointia. Viitattu 22.3.2023. https://www.uef.fi/fi/artikkeli/artwell-hanke-kehittaa-taiteen-ja-kulttuurin-hyvinvointivaikutusten-taloudellista-arviointia

Vanhanen, E. 2018. Taidelähtöisyys vastaa työelämänhaasteisiin. Viitattu 13.5.2022. http://taidetutka.fi/2018/taidelahtoisyys-vastaa-tyoelaman-haasteisiin/

Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä. Viitattu 14.3.2023. https://www.julkari.fi/handle/10024/145617

Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. Viitattu 18.4.2023. https://www.semanticscholar.org/paper/The-measurement-of-well-being-and-other-aspects-of-Warr/9348bdbf6c98e73e4152416fb8e44a553e40ff38

WHO 2021. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Viitattu 13.3.2023. https://apps.who.int/iris/handle/10665/329834

WHO 2022. COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide. Viitattu 13.5.2022. https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide

WHO 2023a. Health Equity. Viitattu 13.1.2023. https://www.who.int/health-topics/health-equity#tab=tab_1

WHO 2023b. Mental Health. Viitattu 13.1.2023. https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1

YK 2023. World Happiness Report 2023. Viitattu 23.3.2023. https://worldhappiness.report

Kuviot

Kuvio 1: Työkykysykli (Airila & Schaupp 2020) 13
Kuvio 2: Mielenterveysperustaiset sairauspäivärahat ovat kasvussa (Kela 2022) 17
Kuvio 3: Affektiivinen työhyvinvoinnin malli (mukaillen Warr 1990) 20
Kuvio 4: Aineiston analysoinnin vaiheet 45
Kuvio 5: Esimerkki taulukosta sitaatista pääteemaan 46
Kuvio 6: Esimerkki taulukosta sitaatista useisiin teemoihin ja pääteemaan 46
Kuvio 7: Esimerkki kattokäsitetaulukosta 47
Kuvio 8: Työelämän muutos 48
Kuvio 9: Työhyvinvointia luovuudesta 49
Kuvio 10: Työelämän kehittämisen tarve 50

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko 139
Liite 2: Käsitekartta 140

Liite 1: Haastattelurunko

- Kertoisitko lyhyesti taustastasi ja työskentelystäsi työhyvinvoinnin ja/ luovuuden parissa?

Ilmiön kartoitus:

- Mitkä ilmiöt työssä jaksamisen suhteen näkyvät tällä hetkellä (tutkimuksissa)?
- Mahdollinen työnantajan rooli työhyvinvoinnin edistämisessä? (Mitä tutkitaan ja miksi?) Millaista kehittämis- ja vaikuttamistyötä tehdään?
- Mitä on havaittu työelämän muutoksista? Trendejä? Haasteita? Asioita, mitkä kaipaavat lisää tutkimista?
- Mikä edistää työhyvinvointia?

Nykyhetken kartoitus:

- Miten suomalaisissa yrityksissä voidaan tällä hetkellä?
- Miten yrityksissä huolehditaan työhyvinvoinnista? Mitä työhyvinvointipalveluita ostetaan?
- Työhyvinvoinnin haasteet, vaikutukset ja mahdollisuudet?
- Oletteko huomanneet selkeitä teemoja, millaisia puutteita yritysten työhyvinvoinnissa on?
- Millainen työhyvinvointitoiminta on vaikuttavaa?
- Miten työhyvinvoinnin vaikuttavuutta tutkitaan ja mitataan?
- Mitkä ovat tällä hetkellä työkyvyttömyyden riskitekijöitä ja miten niihin voi vaikuttaa?

Tulevaisuusnäkökulma:

- Suurimmat työhyvinvointihaasteet tällä hetkellä ja tulevaisuudessa? Miten niistä voitaisiin selviytyä, ennaltaehkäistä?
- Miten yritysten työhyvinvointia tulisi kehittää? Millaisiin haasteisiin varautua?
- Mitkä ovat työkyvyttömyyden suurimpia riskitekijöitä? Mten niihin voi työpaikoilla vaikuttaa?
- Miten esihenkilönä voi vaikuttaa työhyvinvointiin? Itsensä johtamisen merkitys?
- Teknologian rooli? Miten luovuus ja teknologia työhyvinvoinnissa liittyvät toisiinsa? Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia teknologia ja sen kehittyminen tuovat mukanaan?

Luovuus:

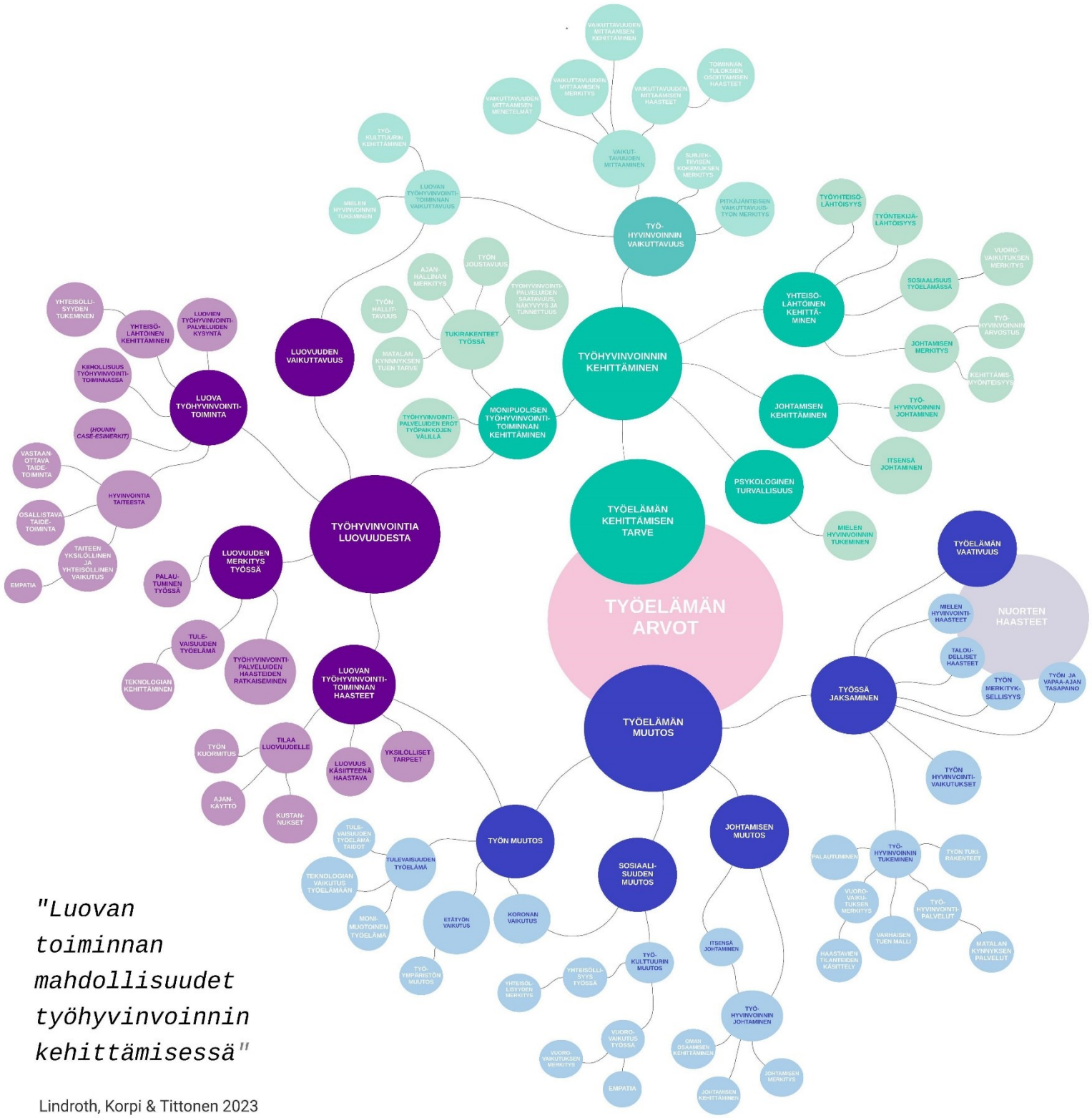
- Voisiko luovuus olla edistämässä työhyvinvointia ja, jos kyllä, miten?
- Millaisessa roolissa luovuus ja toiminnallisuus on työhyvinvoinnin edistämisessä?
- Mitä haasteita luovan toiminnan ja menetelmien käyttämisessä on työhyvinvointiin liittyen?
- Millaista tutkimusta (työpaikallasi) on tehty luovuuteen liittyen?
- Miten luovuutta ja luovaa työhyvinvointia voidaan mitata?
- Millaisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukena on käytetty? Pystyvätkö olemassa olevat työhyvinvointipalvelut vastaamaan yritysten tarpeisiin?

Muuta, mitä aihepiiristä olisi hyvä tässä yhteydessä nostaa esiin?

- Millaisia työhyvinvointipalveluita tulisi tarjota yrityksille?
- Puuttuuko jokin palvelukokonaisuus tai osa siitä?
- Kokonaisvaltaisen tyhypalvelun rakentaminen, miten?
- Jos saisit luoda ja uudistaa työhyvinvointia yrityksessänne, millaiseksi palvelun muotoilisit?
- Millaista työhyvinvointitoimintaa yrityksien kannattaisi kehittää? Terveisiä työhyvinvointia kehittämässä oleville yrityksille?

Kiitos haastattelusta!

Liite 2: Käsitekartta



"Luovan toiminnan mahdollisuudet työhyvinvoinnin kehittämisessä"

Lindroth, Korpi & Tittonen 2023