

Opinnäytetyö (YAMK)

Tradenomi, taide- ja kulttuurialan johtaminen

2024

Anna Toiva

Työhyvinvoinnin tukeminen yksin työskennellessä

– Case Kangasalan urkutehtaan 180-
vuotisjuhlavuosi

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Tradenomi, Taide- ja kulttuurialan johtaminen

2024 | 41 sivua

Anna Toiva

Työhyvinvoinnin tukeminen yksin työskennellessä

- Case Kangasalan urkutehtaan 180vuotisjuhlavuosi

Työelämän kehitys, erityisesti digitalisaatio ja koronapandemian aiheuttama etätöiden yleistyminen, on lisännyt yksintyöskentelyn määrää merkittävästi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia yksin työskentelyn vaikutuksia työhyvinvointiin ja pohtia keinoja, miten organisaatioissa voitaisiin tukea yksin työskenteleviä.

Työn teoreettinen viitekehys koostui työhyvinvointiin perehtyneiden ammattilaisten vertaisarvioiduista artikkeleista sekä suomalaisista, että kansainvälisistä työelämän tutkimuksista. Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin case-esimerkkiä käyttäen, ja siinä tarkasteltiin yksintyöskentelyn ilmiötä konkreettisesti organisaatioympäristössä.

Opinnäytetyön tuloksena havaittiin, että yksintyöskentelyllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Organisaatiot voivat tukea yksintyöskentelyn positiivisia vaikutuksia tarjoamalla työntekijöilleen mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja tukiverkostojen rakentamiseen ja vastata haasteisiin edistämällä avointa viestintää ja tiedonjakoa organisaatiossa. Tuloksena havaittiin myös, että organisaation tulisi tukea työntekijöitä tunnistamaan itse ne asiat ja ilmiöt, jotka vaikuttavat omaan hyvinvointiin, ja rohkaista reagoimaan niihin.

Asiasanat:

Työhyvinvointi, yksintyöskentely, etätö, resilienssi, muutoskyvykyys.

Bachelor's / Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master of Business Administration, Arts and Culture Management

2024 | 41 pages

Anna Toiva

Supporting well-being at work when working alone

- Case 180th anniversary of Kangasala organ factory

The development of working life, especially digitalisation and the increase in remote work caused by the COVID-19 pandemic, has significantly increased the amount of working alone. The aim of this thesis was to study the effects of working alone on well-being at work and to consider how organisations could support working alone.

The theoretical framework of the work consisted of peer-reviewed articles by professionals familiar with well-being at work and both, Finnish and international studies of working life. The empirical part of the study was conducted using a case example, examining the phenomenon of solitary work in a concrete organizational environment.

As a result of the thesis, it was found that working alone has both positive and negative effects on well-being at work. Organisations can support the positive effects by providing opportunities for interaction and building support networks for their employees, as well as by addressing challenges by promoting open communication and information sharing within the organisation.

It was also observed that organizations should help employees themselves identify the factors and phenomena that affect their own well-being and encourage them to react to them.

Keywords:

Well-being at work, working alone, remote work, resilience, ability to change.

Sisältö

1 Johdanto	6
1.1 Työn tausta	6
1.2 Työn rakenne	8
2 Työhyvinvointi tulevaisuuden trendinä	10
2.1. Työelämän muutoksesta	10
2.2. Työhyvinvoinnin merkityksestä	11
2 Kangasalan urkutehtaan 180-vuotisjuhlavuosi	17
2.1 Motivaation merkityksestä	17
2.2 Kaupunkiorganisaation sitouttaminen	19
2.3 Sidosryhmät ja verkostot	21
2.4 Ohjelman suunnittelu ja rakentuminen	22
2.5 Juhlavuoden vaikutukset	23
3 Hiljainen tieto	30
3.1 Määritelmä	30
3.2 Merkitys organisaatioille	31
3.3 Siirtämisen haasteet ja esteet	32
3.4 Tiedon tunnistaminen, dokumentointi ja välittäminen	34
4 Mitä jos olisi ollut se tiimi	36
4.1 Yksintyöskentelyn mahdollisuudet ja haasteet	36
4.2 Oman hyvinvoinnin kuunteleminen ja siihen reagoiminen	37
Lähteet	39
Kuvat	
Kuva 1. Työhyvinvointipyramidi (Mukaillen Kuoppala ym. 2011).	14
Kuva 2. Maslown tarvehierarkia (Mukaillen Maslow 1954).	15
Kuva 3. Vehkajärven kirkon urkukonsertin kävijän jakama Facebook-päivitys	24

Taulukot

Taulukko 1. Työn kuormittavuuden nelikenttä (Mukaillen Juuti & Salmi 2014). 27

1 Johdanto

1.1 Työn tausta

Työelämä on kokenut merkittävää muutosta viimeisten vuosien aikana. Erityisesti koronapandemian vaikutuksesta ja nopeasti kehittyneen tieto- ja viestintäteknologian ansiosta etätö on noussut keskeiseksi osaksi työkäytäntöjä.

Etätöön ja sen myötä yksintyöskentelyn lisääntyminen on tuonut työelämään niin mahdollisuuksia kuin haasteitakin. Työmatkoihin kulutetun ajan väheneminen, parempi keskittymisrauha ja uusien digitaalisten alustojen oppiminen on luonut mahdollisuuksia parempaan työelämään. Kuitenkin myös haittapuolia on ilmennyt, kuten sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen.

Työn merkityksen ja vaikutusmahdollisuuksien korostuminen työntekijöiden sitoutumisessa on yksi näkyvä trendi. Nykyään työtä ei nähdä pelkästään toimeentulon välineenä, vaan myös keinona saavuttaa kunnioitusta ja täyttää henkilökohtaisia tarpeita, jotka tähtäävät korkeampaan elämänlaatuun. Työ on tullut yhdeksi ihmisen perustarpeiden tyydyttäjästä. (Halme ym. 2019, 47; Jiang ym. 2023.)

Sosiaalilääketieteellisen aikakauslehden artikkelin terveystieteiden asiantuntijoiden Fadjukoff ym. (2022, 329) mukaan, työyhteisön tuen puute heikentää yhteisöllisyyttä ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Sosiaalisen ilmapiirin merkitys korostuu työhyvinvoinnin määrittelyssä, ja tutkimus viittaa siihen, että esimerkiksi ammatillisella osaamisella tai työoloilla ei ole niin suuri merkitys työhyvinvointiin kuin työyhteisöllä.

Myös kiinalaisten tutkimuksessa paljastuu, (Jiang ym. 2023) että kun fyysinen vuorovaikutus työyhteisössä vähenee, työn psyykinen ja sosiaalinen merkitys korostuu. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman vahvistaminen on entistä tärkeämpää, kun työyhteisöt joutuvat sopeutumaan etätöön vaatimuksiin. Tämä edellyttää innovatiivisia käytäntöjä, jotka säilyttävät yhteenkuuluvuuden tunteen

ja vahvistavat sosiaalista pääomaa myös mm. jatkuvasti suositumman etätyöskentelyn aikana.

Case Kangasalan urkutehtaan 180-vuotisjuhlavuosi

Työskentelin Kangasalan kaupungin kulttuuripalveluilla ainoana työntekijänä vuodesta 2019 vuoteen 2023. Yksintyöskentely tarjosi parhaimmillaan ainutlaatuisen mahdollisuuden syventyä omaan työhön ja keskittyä luovuuteen ja itsenäiseen ongelmanratkaisuun. Yksintyöskentelyn aikana sai kuunnella omia ajatuksiaan ja kehittää uusia ideoita ilman ulkoisia häiriötekijöitä. Lisäksi se antoi tilaa itsereflektiolle ja omien työtapojen hienosäädölle, mikä edisti ammatillista kasvua ja kehittymistä lyhyessä ajassa.

Yksintyöskentely toi mukanaan kuitenkin myös sosiaalisen eristäytymisen ja henkisen kuormituksen. Työskenneltyäni pitkään yksin, koin puutetta sosiaalisista kontakteista ja vuorovaikutuksesta, mikä vaikutti negatiivisesti henkiseen hyvinvointiini.

Vuonna 2023 toimin yksin vastuullisena henkilönä valtakunnallisen Kangasalan urkutehtaan 180-vuotisjuhlavuoden järjestämisessä. Vaikka juhlavuosi tarjosi merkittäviä onnistumisia ja mahdollisti ammatillisen kehityksen harppauksia, yksin valtakunnallisen ohjelman suunnittelusta vastaaminen johti lopulta uupumiseen ja irtisanoutumispäätökseen.

Vaikka organisaatiota usein syytetään työoloista, on tärkeää huomata, että myös yksilöllä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja tarpeistaan. Juhlavuoden jälkeen oivalsin, että hyvinvoinnin tunnistaminen ja siihen reagoiminen ovat avainasemassa yksintyöskentelyssä. Yksintyöskentelevän on oltava tietoinen omista tarpeistaan, työskentelytyyleistään ja stressitekijöistään. Tämä vaatii jatkuvaa itsereflektiota ja itsesäätelytaitoja, jotta voidaan varmistaa, että työympäristö on mahdollisimman hyvinvoiva. Itsearviointin ja tarvittaessa muutosten tekemisen kautta jokainen voi edistää omaa työhyvinvointiaan.

1.2 Työn rakenne

Tämän opinnäytetyön päämääränä on case -esimerkin avulla tunnistaa yksin työskentelyn vaikutuksia työhyvinvointiin sekä selvittää organisaation hiljaisen tiedon jakamisen vastuita ja haasteita tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee ilman tiimiä.

Työhyvinvoinnin kappaleessa pureudutaan ensin jatkuvaan työelämän muutokseen, joka vaikuttaa moniin eri osa-alueisiin, kuten työn luonteeseen, työskentelytapoihin ja työympäristöihin. Työtehtävien itsenäistyessä ja perinteisen työnantaja-työntekijä-suhteen muuttaessa muotoaan, yksilön perusominaisuuksiin, kuten sinnikkyuteen, myönteiseen tulevaisuuden näkemykseen ja vahvaan itsetuntoon kiinnitetään entistä enemmän huomiota pohdittaessa yksilön muutoskyvykkyyttä (Hakala 2018).

Edellä mainitut ominaisuudet ovat keskeisiä työelämän dynaamisessa ympäristössä menestymisen kannalta. Vahva psykologinen perusta mahdollistaa yksilön kyvyn navigoida muuttuvissa tilanteissa ja selviytyä niiden tuomista haasteista. Osion lopussa pyritäänkin tunnistamaan niitä ominaisuuksia ja taustatekijöitä, jotka vaikuttavat merkittävästi yksilön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Juhlavuoden osiossa tarkastellaan yksintyöskentelyn merkitystä työn mielekkyyden ja motivaation kannalta. Samalla on olennaista pohtia sidosryhmien ja verkostojen merkitystä yksin työskentelevän tukemisessa ja sitä kautta työhyvinvoinnin edistämisessä.

Tutkimusten mukaan stressillä voi olla positiivisia vaikutuksia keskittymiseen, vaikeissa tilanteissa toimimiseen ja asioiden prosessoimiseen. Stressin kokeminen saattaa lisätä luovuutta, tarjota uusia näkökulmia ja auttaa priorisoimaan tehtäviä. Tämä voi johtaa henkiseen kasvuun ja itsetuntemukseen, kun yksilö oppii itsestään, tavoitteistaan ja arvoistaan stressin kautta. (Hukari ym. 2023, 127.)

Esimerkkinä konkreettisesta tilanteesta voidaan tarkastella juhlavuoden ohjelmistoa ja sen järjestämisen vaikutuksia henkilökohtaisella tasolla. Osion lopussa onkin olennaista pohdinta siitä, miten tunnistaa hetki, jolloin ns. hyvä stressi muuttuu raskaaksi ja kuormittavaksi stressiksi, ja miten tähän tilanteeseen tulisi reagoida.

Työpaikat toimivat usein foorumeina, joissa työntekijät voivat vaihtaa taitojaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään, tällainen työelämän dynamiikka korostaa yhteistyötä ja tiedonkulun avoimuutta, mikä myös edistää hiljaisen tiedon luontevaa jakamista organisaatiossa (Seidler-de Alwis & Hartmann 2008). Neljännessä kappaleessa pohditaan, kuinka yksin työskentelyn aikana tapahtuva sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen vaikuttaa yksilön työhyvinvoinnin lisäksi myös hiljaisen tiedon jakamiseen ja jatkumoon koko organisaatiossa.

Viimeisessä kappaleessa pohditaan, olisiko juhlavuoden järjestäminen päätynyt erilaiseen lopputulokseen, jos siihen olisi osallistunut tiimi. Keskitytään yksintyöskentelyn tuomiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin sekä oman hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin tunnistamiseen ja niihin vastaamiseen.

2 Työhyvinvointi tulevaisuuden trendinä

2.1. Työelämän muutoksesta

Erään kiinalaisen tutkimuksen mukaan, (Jiang ym. 2023) COVID-19-pandemia on lisännyt työelämän paineita ja muuttanut ihmisten työtapoja ja elämäntapoja merkittävästi. Tämä on monimutkaistanut ihmisten asenteita ja tunteita työtä kohtaan, ja organisaatiot kohtaavat haasteen säilyttää työntekijöidensä motivaatio radikaalien muutosten keskellä. Tutkimuksessa LinkedInille vuonna 2021 tehdyn maailmanlaajuisen kyselyn mukaan työntekijöille tärkeintä oli hyvä tasapaino työn ja elämän välillä, ja vasta seuraavaksi arvostettiin hyvää palkkaa ja luontaisetuja.

Myös sosiaalilääketieteellisen aikakauslehden artikkelissa terveystieteiden asiantuntijat myöntävät, (Fadjukoff ym. 2022) ettei modernissa kiireisessä elämässä työ ole enää pelkästään keino elannon hankkimiseen, vaan se on muodostunut tärkeäksi osaksi ihmisten välisiä yhteyksiä. Työhön investoidaan aikaa ja energiaa, ja se on merkittävä osa ihmisten arkea, työssä ihmiset vapauttavat potentiaaliaan, saavuttavat työlliset tavoitteensa, ja saavat materiaalisia palkintoja sekä henkistä tyydytystä, mikä mahdollistaa itsearvon ja yhden ihmisen perustarpeen toteuttamisen.

Suomalaisen maatalouskansan työmoraali on perustunut fyysiseen työhön, ja monien sukupolvien kautta opittuihin työskentelytapoihin, jossa työn jättämättä tekemättä tarkoitti nälkää ja kylmää. Tämä vuosisatojen saatossa meihin iskostettu ajattelutapa toimi työelämässä varmasti vielä esimerkiksi tehdastyössä, kun työntekijöiden tuli työskennellä tarkkojen ohjeiden mukaan ja työ oli muutenkin mekaanista. Kun työntekijöille annettiin yksityiskohtaiset ohjeet tehtävistään, heidän ei tarvinnut käyttää omaa harkintakykyään. (Kiuru 2019, 114.)

Työelämä on kuitenkin jatkuvasti muuttunut yhä enemmän pirstaloituneemmaksi ja verkostoituneemmaksi. Nykyisin useammat työskentelevät luovissa tai sosiaalisissa tehtävissä. Johtamisasiantuntija Pauli

Juuti ja Porvoon kirkkoherra Pontus Salmi (2014, 43) ovat huomanneet myös, että muutoksen vuoksi henkinen kuormittavuus on lisääntynyt, kun yksilöllä on enemmän vaikutusvaltaa ja vastuuta. Heidän mukaansa yksi sukupolvi ei kuitenkaan riitä muuttamaan työtapoja, jonka mukaan on tässä evankelisluterilaisessa valtakunnassa toimittu vuosisatojen ajan, joten ahdistus ja luovuuden kuormittavuus vaivaa yhä useampaa työelämän moniottelijaa, kun yhtäkkiä pitäisi johtaa itseään eikä kukaan kerrokaan, että mitä pitäisi tehdä.

Joku on sanonut, että ainut varma asia tässä maailmassa on muutos. Elämme jatkuvassa, globaalissa muutoksessa, jolle on tyypillistä lisääntyvä monimutkaisuus ja osin ennakoimattomat käännteet. Ihmisen viihtyvyys työelämässä ja organisaatiossa riippuu entistä enemmän hänen omasta muutoskyvykkyydestään ja työyhteisön ilmapiiristä kuin työn varsinaisesta sisällöstä (Huuha 2010, 14).

Mutta mitä jos joutuu työskentelemään yksin ja tarvitsee selviytyä ilman suoranaisten työyhteisön tukea? Tällainen tilanne edellyttää oma-aloitteista panostusta vuorovaikutukseen muiden kanssa, vaikka se tapahtuisikin virtuaalisesti tai muutoin välillisesti. On myös olennaista kehittää itselleen tukiverkostoja, kuten sidosryhmiä, joiden avulla voi jakaa kokemuksia ja saada tukea sekä onnistumisen hetkinä että kehittämisen haasteiden edessä. Lisäksi itsensä johtaminen ja omien voimavarojen tunnistaminen ja hyödyntäminen ovat avainasemassa yksin työskenneltäessä, tukien jaksamista ja työn sujuvuutta.

2.2. Työhyvinvoinnin merkityksestä

Yksintyöskentelyyn liittyy monia ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Työyhteisössä hyvinvointi syntyy yhteisöllisyydestä, joka ilmenee jäsenten vuorovaikutuksena, sosiaalisena tukena, luottamuksena, jaettuina arvoina, osallistumisena ja oppimisena. Työyhteisön sosiaalinen pääoma, kuten hyvä tuki, luottamus ja yhteinen oppiminen, vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen

ja työhön sitoutumiseen, parantaen samalla työn laatua ja myös kokonaisvaltaisen ihmisen hyvinvoinnissa tämän elämän laatua.

Paasivaaran (2009, 26) mukaan työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki, joka ilmenee yksilön arvostamisena ja huolenpitona, toimii suojana työuupumusta vastaan. Sosiaalinen tuki vastaa ihmisen tarpeeseen kuulua ryhmään, ja tämä perustarve vaarantuu yksin työskennellessä. Myös Kantelus (Hukari ym. 2023, 144-145) painottaa samaa: jokainen meistä kaipaa kokemusta kuulumisesta joukkoon ja hyväksymistä omana itsenään. Tarvitsemme kokemuksen siitä, että työpanoksella on merkitystä. Yhteisöllisyyden kokemus on merkityksellinen, sillä se edistää omaehtoista omistautumista yhteisiin tavoitteisiin. Positiivisessa ja avoimessa ilmapiirissä työntekijät voivat olla aidosti oma itsensä, vaikka he olisivatkin keskenään erilaisia, samalla edistäen yhteisten päämäärien saavuttamista.

Tämä periaate pätee myös yksin työskenneltäessä, jolloin työntekijä luo oman työympäristönsä. Yksintyöskentelyssä ei ole niinkään konflikteja tai erilaisten tavoitteiden ristiriitoja, ja sitoutuminen omiin tavoitteisiin voi olla helpompaa kuin ryhmän asettamiin tavoitteisiin.

Häppölän mukaan, (Hukari ym. 2023, 70) Organisaation rakenteet ja työntekijöiden motivaatio, tehokkuus, joustavuus, osaaminen ja työn laadukkuus luetaan organisaation aineettomaksi pääomaksi, joka tulisi olla organisaatiolle yhtä merkittävässä roolissa kuin aineellinen pääomakin. Tänä päivänä aineetonta pääomaa ja etenkin uudistumisen kykyä ja innovatiivisuutta pidetään entistä suuremmissa arvossa, kun pohditaan, miten organisaatio pystyy mukautumaan muuttuvaan työelämään.

Häppölä jatkaa, että monitasoinen ja -vaikutteinen työhyvinvoinnin käsite perustuu yksilön terveyden huomioimiselle, jolloin kehitetään organisaation aineetonta pääomaa, joka muodostuu työntekijöistä, joiden hyvinvointi on välittömästi yhteydessä organisaation menestykseen ja muutokseen. Etätyön yleistyttyä, organisaation ei tule myöskään unohtaa työntekijöissään heitä, jotka eivät ole fyysisesti paikalla tai työskentelee muusta syystä yksin.

Johtopäätöksenä on, että organisaation on luotava rakenteita ja käytäntöjä, joilla parantaa työntekijöidensä paitsi fyysistä, myös psyykkistä hyvinvointia. Mahdollistamalla työntekijöiden osallistuminen verkostoihin yli organisaatio- ja jopa ammattirajojen, tuetaan yksin työskentelevien hyvinvointia ja jaksamista ja sitä myötä parannetaan työntekijöiden sitoutumista organisaatioon.

Työhyvinvointipyramidit perustarpeiden hahmottamisessa

Työhyvinvointia on tutkittu laajasti, ja on ymmärrettävää, että tutkimus on usein keskittynyt yksittäisten organisaatioiden sisäiseen tilanteeseen ja toimintoihin. Kuitenkin on myös olemassa tutkimuksia, joissa tarkastellaan työhyvinvointia laajemmin yli organisaatorajojen. Tämä laajempi näkökulma tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten erilaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin eri konteksteissa ja miten niitä voidaan parantaa yleisesti.

Vuonna 2000 Suomessa toteutettiin laaja työhyvinvointitutkimus, joka pyrki selvittämään työntekijöiden hyvinvoinnin ja sairauslomien, työtapaturmien ja työkyvyttömyyseläkkeen välisiä yhteyksiä. Tutkimukseen osallistui 967 satunnaisesti valittua virkamiestä, joiden seuranta tapahtui rekisteritietojen avulla ja päättyi työsuhteen päättyessä, eläkkeelle siirtymiseen, kuolemaan tai tutkimuksen päättyessä joulukuussa 2007. (Kuoppala ym. 2011.)

Tutkimuksen seurauksena kehitettiin työhyvinvointipyramidi, joka visualisoi useita tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Pyramidissa on hierarkkinen malli työympäristöstä ja sen suhteesta työntekijöiden terveyteen. Jokainen pyramidin sivu käsittää itsenäisen kokonaisuuden: työ ja työympäristö, työkyky ja toiminta. (Kuva 1.)

Näiden tutkimustulosten perusteella (Kuoppala ym. 2011, 633) huomattiin, että parhaat tulokset työhyvinvoinnissa saavutetaan yleensä estämällä ongelmia perustasolla, eli johtajuudessa, työympäristössä ja työoloissa. Myös Manka & Manka (2023) mukaan työntekijöiden perusasioiden on oltava kunnossa, jotta työyhteisöissä ei syntyisi ongelmia.

kokonaisvaltaisesti ennen kuin hän voi kehittää itseään, voida hyvin ja saada elämässään asioita aikaan.



Kuva 2. Maslown tarvehierarkia (Mukaillen Maslow 1954).

Maslown tarvehierarkia tarjoaa viitekehyksen ymmärtää työntekijöiden motivaatiota ja tarpeita eri tasoilla. Kun sovellamme tätä hierarkiaa yksintyöskentelyyn, huomataan, että työntekijän perustarpeiden, kuten ravinnon, unen ja terveyden, tyydyttäminen on ensiarvoisen tärkeää. Esimerkiksi epäsäännölliset ruokailutauot voivat vaikuttaa kielteisesti fyysiseen hyvinvointiin ja siten työsuoritukseen.

Seuraavaksi Maslow kiinnittää huomiota turvallisuuden tunteeseen. Yksintyöskentelijän on voitava luottaa työympäristöönsä ja tuntea olevansa

turvassa. Huono työergonomia tai puutteellinen tietoturva voivat aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa työhyvinvointiin haitallisesti.

Vaikka yksin työskentelevä ei ole jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa, sosiaalisten tarpeiden täyttäminen on edelleen tärkeää. Yhteys kollegoihin, osallistuminen verkostoihin ja kokemusten jakaminen muiden yksin työskentelevien kanssa voivat tukea työhyvinvointia.

Yksin työskentelevä työntekijä tarvitsee myös tunnustusta ja arvostusta työpanoksestaan. Palautteen ja mahdollisuuksien tarjoaminen ammatilliseen kehittämiseen ovat tärkeitä tukitoimia työhyvinvoinnin kannalta.

Viimeisenä, itsensä arvostamisen tarve on tärkeä osa hyvinvointia. Yksin työskentelevän on voitava kokea, että hänellä on merkityksellinen rooli organisaatiossa ja että hänen työllään on vaikutusta organisaation menestykseen ja tavoitteisiin. Tämä edistää itsensä toteuttamista ja työn merkityksellisyyttä, mikä puolestaan parantaa työhyvinvointia.

Maslown tarvehierarkian ymmärtäminen auttaa organisaatioita tarjoamaan tukitoimia ja resursseja, jotka edistävät yksintyöskentelevien työntekijöiden hyvinvointia kaikilla näillä tasoilla.

Nämä molemmat pyramidimallit tarjoavat selkeän yleiskuvan siitä, miten ihmisen tarpeet linkittyvät toisiinsa ja korostavat tarpeiden tärkeysjärjestystä hyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta.

Työhyvinvoinnin tärkeyden perusajatus on, että vain työntekijät, jotka voivat hyvin työssään ja voivat ilmaista tunteitaan avoimesti, pystyvät tarjoamaan asiakkaille parhaita mahdollisia elämyksiä. Työhyvinvointistrategian kehittämisessä olisi siis keskityttävä pohjimmiltaan asiakaskokemukseen (Juuti & Salmi 2014, 241). Kun arvioidaan asiakkaiden kokemuksia, on tärkeää huomioida, miten heitä palvelevien henkilöiden tunteet vaikuttavat asiakkaisiin.

2 Kangasalan urkutehtaan 180-vuotisjuhlavuosi

2.1 Motivaation merkityksestä

Kangasalan kulttuuripalveluiden ainoana työntekijänä en ollut esimiesasemassa, mutta minulla oli vastuu kulttuuripalveluiden operatiivisesta toiminnasta. Työtehtäviini kuului muun muassa taide- ja kulttuurikasvatusta, osallistuvaa budjetointia, kulttuuritoiminnan avustusten valmistelua ja koordinointia, kaupungin tapahtumatuotantoa, näyttelytilojen hallintaa sekä museoyhteistyötä ja kulttuuriperinnön vaalimista.

Itsenäisessä työskentelyssä keskeisenä haasteena nousi esiin tarve tunnistaa omat kehittämiskohteet ja sitoutua jatkuvaan itsensä ja ammattitaidon kehittämiseen. Itseohjautuvuus edellytti omista perustarpeista, kuten työkyvystä, jaksamisesta, motivaatiosta, ja oman osaamisen jatkuvasta vahvistamisesta huolehtimista.

Kulttuuriverkostoni, kuten kunnassa toimivat kulttuuritoimijat ja muiden kuntien kulttuuripalveluista vastaavat kulttuurityöntekijät tarjosivat vertaistukea ja arvokasta perspektiiviä, mutta 34 000 asukkaan lain mukainen kunnan kulttuuritoiminta oli minun vastuullani. Minulla ei ollut kulttuuripalveluiden työyhteisöä, joten tein omasta motivaatiostani jaksamiseni kulmakiven.

On paljon tutkimuksia siitä, että työtyytyväisyys ja motivaatio nousevat merkittävästi, kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi. Tämä ei ainoastaan edistä yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia vaan myös vaikuttaa myönteisesti organisaation tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. (Hukari ym. 2023, 70.)

Kokeilukulttuurin edelläkävijä ja johtamisasiantuntija Terhi Aho (2023, 33) korostaa, että motivoitunut työntekijä pystyy myös paremmin käsittelemään vastoinkäymisiä. Motivoitunut työntekijä, joka pyrkii tekemään työnsä mahdollisimman hyvin, etsii aktiivisesti keinoja saavuttaa myönteisiä lopputuloksia.

Valitsin Kangasalan kulttuuriohjelman painopisteeksi kulttuuriperinnön vaalimisen, sillä halusin panostaa siihen, että uudetkin kuntalaiset tunsivat kaupungin kulttuuriperinnön juurtuakseen vahvasti omalle asuinpaikkakunnalleen. Tämä teema soveltui myös hyvin kaupungin strategiaan ja tuki vuoden 2021 tavoitetta vahvistaa kaupungin vetovoimaa (Kangasalan kaupunkistrategia 2029).

Kangasalan urkutehtaan perustamisesta tulisi vuonna 2023 180 vuotta, ja oman kulttuuriperinnön vaalimiseen pohjautuvan motivaationi avulla päätin, että järjestän valtakunnallisen juhlavuoden ohjelman osana kulttuuripalveluiden toimintaa.

Management Institute of Finlandin tutkimusjohtaja Pauli Juuti (2014, 179) toteaa, että uusien ajatusten kehittäminen vaatii sallivaa ja suvaitsevaa ilmapiiriä. Koska olin ainoa työntekijä, luovuus ja avoin ilmapiiri mahdollistivat sen, että erilaiset näkökulmat ja innovaatiot saivat kukoistaa. Minulla ei siis ollut ketään, joka olisi tyrmännyt ideani.

Kunnallinen työmarkkinalaitos, (2007, 4) eli kunta-alan ja hyvinvointialueiden työnantajajärjestö korosti jo vuonna 2007, että työhyvinvointi tulisi integroida osaksi kunnan strategista toimintaa. He painottivat suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa lähestymistapaa työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Järjestön mukaan hyvinvoivan työpaikan kokemus vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden motivaatioon sekä sitoutumiseen, luottamukseen rakentumiseen, terveyteen, stressinhallintaan, työtyytyväisyyteen ja työn imuun. Nämä tekijät luovat vahvan pohjan työsuorituksen parantumiselle sekä kannustavat työntekijöitä jatkamaan työssään ja säilyttämään jaksamisensa pitkällä aikavälillä. Hyvän kehityksen kehä syntyy, kun työntekijät kokevat tekevänsä merkityksellistä ja tuloksellista työtä, mikä puolestaan edistää työn mielekkyyttä ja työelämän laatua.

2.2 Kaupunkiorganisaation sitouttaminen

180-vuotisjuhlavuottaan juhliva Kangasalan urkutehdas vaikutti Kangasalan alueella logististen mahdollisuuksien kehittymiseen, kaupungistumiseen sekä työllisesti suuren määrän kangasalalaisia vuosikymmenten ajan. Juhlittaessa Kangasalan urkutehtaan historiaa, oli siis loogista pyrkiä sitouttamaan juhlavuoteen koko kaupunkiorganisaatio.

Loppuvuonna 2021 esittelin Kangasalan urkutehtaan historiaa, sen merkitystä ja tulevan juhlavuoden suunnitelmia kaupungin johtoryhmälle. Halusin tehdä juhlavuodesta koko kaupungin yhteisen, ja vahvistaa kaupungin strategiassa mainittua visiota ”Kehittyvä kesäpäivän kulttuurikaupunki” (Kangasalan kaupunkistrategia 2029).

Kaupungin strategisella johdolla on yksiköitä laajempi kokonaiskuva organisaatiosta, sen tavoitteista ja strategioista, ja muiden palvelualueiden huomioiminen tukee organisaation sisäistä viestintää ja yhteistyötä. Selkeä ja toimiva yhteistyö auttaa välttämään epäselvyyksiä, konflikteja ja päällekkäisyyksiä tehtävien suorittamisessa ja edistää organisaation yhteishenkeä ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin.

Korostin johtoryhmälle kokeilukulttuurin periaatteita, (Aho 2023, 159) joissa annettaisiin organisaatiolle mahdollisuus vahvistaa sosiaalista pääomaa tiimityöskentelyllä ja organisaation yhteistä vastuunottoa yhteisen projektin avulla. Hain johtoryhmältä tukea hajauttamaan juhlavuoden toimintaa koskemaan koko kaupungin organisaatiota. Tavoitteenani oli varmistaa, ettei projekti jäisi ainoastaan minun vastuulleni.

Johtoryhmän palaverissa päätettiin tehdä esitys 2022–2024 kulttuuripalveluiden talousarvion lisäyksestä juhlavuoden järjestämiseksi. Juhlavuoden organisointi määriteltiin kuitenkin kulttuuripalveluiden yksikön omaksi projektiksi.

Alkuvuodesta 2022 sain Suomen kulttuurirahastolta myönteisen päätöksen apurahasta, joka kohdistui valtakunnallisten urkukonserttien järjestämiseen. Hakemuksesta oli jätetty pois työvoiman tarve.

Brando Louhivaaran mukaan (Hutari ym. 2023, 52) on tutkittu jo vuosikymmeniä, miten kekseliäisyyttä, luovuutta ja innovatiivisuutta voidaan lisätä työyhteisöissä, eikä Louhivaaran mukaan yhdessäkään tutkimuksessa taloudellinen panostus noussut ratkaisevaksi tekijäksi, vaan sosiaalinen tuki ja merkityksellisyyden kokeminen toi uusia innovatiivisia ratkaisuja, ja sitoutti työntekijät organisaatioon.

Seidler-de Alwis & Hartmann (2008) kuvaa artikkelissaan yhdeksi merkittäväksi työntekijöiden sitouttamisen esteeksi lähettäjän ja/tai vastaanottajan motivaation puutteen. Artikkelin mukaan kirjallisuudessa vallitsee laaja yksimielisyys siitä, että tiedon jakamisen laiminlyönti ja tiedonsiirtoprosessien toteuttamatta jättäminen johtuu usein inhimillisistä tekijöistä ja liiallisesta painotuksesta tieto- ja viestintätekniikkaratkaisuihin. Tunteelliset tekijät, kuten valta, luottamus, mieltymykset, näyttävät artikkelin mukaan olevan tärkeässä asemassa tiedon siirrossa, joka vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon.

Organisaatiossa operatiivisten työntekijöiden toiminta perustuu yleensä ylimmän johdon antamiin suuntaviivoihin ja linjauksiin. Olin jo usean vuoden ajan perehtynyt Kangasalan kulttuuriperinteeseen, ja minulla oli hankittua tietoa ja osaamista juhluvuoden järjestämiseen itsenäisesti. Tavoitteenani oli myös jakaa tätä tietoa ja osaamista organisaation sisällä, jotta kaikki voisivat hyötyä siitä.

Seidler-de Alwis & Hartmann (2008) esittää myös, että organisaatorakenteet usein toimivat esteenä hiljaisen tiedon tehokkaalle jakamiselle sekä ylhäältä alaspäin että toisinpäin. Tiedonjakokyky puolestaan on vahvasti sidoksissa yrityksen sosiaaliseen kulttuuriin. Kollektiiviset tekijät korostavat yksilöiden kokemusten siirtämisen ja tunnustamisen tärkeyttä laajemmin organisaatiossa. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa merkittävästi hiljaisen tiedon jakamisen käytänteisiin, ja tämän toteuttamiseksi on välttämätöntä luoda avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri.

Vaikka juhluvuoden järjestämistä vastuu oli painotettu kulttuuripalveluiden yksikölle, sain kuitenkin merkittävää apua kaupungin viestinnän yksiköltä

juhlavuoden markkinoinnissa. Kuitenkin se vaikutti motivaatiooni, ettei tapahtumaa tunnustettu kaupungin laajuiseksi juhlaaksi. Toisaalta heräsi epäily siitä, oliko juhlavuoden idea tarpeeksi vakuuttava, mutta samalla se vahvisti päätöstäni korostaa kulttuuriperinnön merkitystä ja luoda yhteistyöverkostoja juhlavuoden järjestämiseksi valtakunnallisena tapahtumana.

2.3 Sidosryhmät ja verkostot

Kuten Terhi Aho (2023, 5) korostaa, suuremman vaikuttavuuden tavoittelussa projektin rakentaminen onnistuu parhaiten yhteistyössä, ja hyvä johtaminen on olennainen tekijä yhteistyöprojektin onnistumisessa.

Joten kun juhlavuoden projekti määriteltiin kulttuuripalveluiden yksikön omaksi projektiksi, pyrin saamaan mahdollisimman monta kaupungin ulkopuolista toimijaa, kuten seurakuntia, mukaan ohjelman järjestämiseen. Päätöksen myötä oma roolini projektin toteuttajana muuttui projektin koordinaattoriksi/johtajaksi ja sen myötä myös tiedon siirto oli vastuullani.

Ensimmäisessä yhteydenotossa pyysin Suomen seurakuntia mukaan juhlavuoden järjestämiseen, joiden kirkoissa vielä soi Kangasalan urkutehtaan tai urkurakentamon urut. Tällaisia kirkkoja löytyi 327 kappaletta. Pyysin seurakuntia mukaan esimerkiksi jo valmiiksi suunnitellulla ohjelmalla, ja annoin heille vapaat kädet myös suunnitella ja toteuttaa juhlavuoden ohjelmistoa parhaaksi katsomallaan tavalla. Myös Ahon mukaan (2023, 31) projektipäällikön tulisi toimia enemmän sparraajana kuin päätöksiä tekevänä tahona, sillä sidosryhmät sitoutuvat paremmin, kun heillä on mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiään ja vaikuttaa projektin suuntaan.

Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaiseksi juhlavuosi muotoutuisi, mutta lopulta keskeistä oli, että mahdollisimman moni seurakunta lähtisi mukaan omalla ohjelmallaan, juhlistaen Kangasalla rakennettujen urkujen historiaa.

Koko Suomen kattavan juhlavuoden projektin johtaminen asetti minulle roolin kaupungin urkupitäjän maineen puolestapuhujana. Maineeseen vaikuttaminen ja etenkin sen muutoksen aikaansaaminen edellyttäisi kärsivällistä ja pitkäjänteistä toimintaa, mutta juhlavuoden avulla oli tarkoitus nostaa tätä kulttuuriperintöä uudelleen ihmisten tietoisuuteen, ja aloittaa tämän kulttuuriperinteen korostaminen myös uusien kangasalalaisten tietoisuuteen. (Aho 2023, 83.) Tiedostin, että juhlavuoden koordinaattorin vahvalla esimerkillä oli myös merkitystä sidosryhmien sitouttamisesta yhteiseen päämäärään ja mahdollisten tulevaisuuden projekteihin syntyyn.

Huolenaiheeni oli, että jos koko juhlavuoden järjestämisen taustalla on Kangasalan kaupungin organisaatiossa vain yksi henkilö, on olemassa suuri riski sille, että tuki ja viestintä eri puolella Suomea oleville sidosryhmille katkeaa.

Aho (2023, 159) korostaa myös, että uutta toimintatapaa kehitettäessä on olennaista luoda prosesseja ja rooleja, jotka eivät ole yksilöstä riippuvaisia ja jotka mahdollistavat tekemisen skaalaamisen. Aho jatkaa, että kokeiluja tulisi tehdä tiimityöskentelynä eikä yksin. Tiimissä työskentely mahdollistaa jatkuvuuden, sekä alentaa kokeilemisen kynnyistä. Tiimi jakaa yhteisen vastuun tekemisestä ja saavutetuista tuloksista.

Motivaatiooni vaikutti myös se, että vähitellen aloin kyseenalaistaa juhlavuoden järjestämisen tarpeellisuutta, sillä en nähnyt sen edistävän kulttuuriperinnön jatkuvaa kehittämistä. Sen sijaan se näytti olevan ohimenevä projekti, jonka päättyessä juhlavuoden lopussa ei ollut suunnitelmaa jatkosta tai sen integroimisesta osaksi kulttuuripalveluiden, saati koko kaupunkiorganisaation strategista suuntausta.

2.4 Ohjelman suunnittelu ja rakentuminen

Kangasalan urkutehtaan 180-vuotisjuhlavuoden ohjelma koostui juhlakonserteista, näyttelyistä ja muista tilaisuuksista ja tapahtumista, joita järjestettiin Suomen seurakuntien sekä Kangasalan kulttuuripalveluiden toimesta 24.1.2023-9.12.2023 välisenä aikana.

Juhlavuoden ohjelmisto aloitettiin juhlakonsertilla, joka soitettiin Tammisaarella Kangasalan urkutehtaan ensimmäisillä rakennetuilla uruilla. Juhlavuosi päätettiin 9.12.2023 Pirkkalan kirkkoon, jossa soivat viimeiset Kangasalla rakennetut, Kangasalan urkurakentamon urut vuodelta 1995.

Juhlavuoden aikana järjestettiin yhteensä 68 juhlakonserttia Kangasalan urkutehtaalla tai Kangasalan urkurakentamolla rakennetuilla uruilla. Konsertit herättivät laajaa kiinnostusta, ja niiden pariin saapui valtakunnallisesti yli 6000 kävijää. Kirkkojen tilaisuuksiin kuului myös muuta monipuolista ohjelmaa, kuten urkuvaelluksia, urkujen esittelyjä ja urkutehtaan historiasta kertovia piennäyttelyitä. (Kangasalan Sanomat 19.1.2024.)

Juhlavuoden kohokohtana toimi juhlavuoden pääkonsertti, joka järjestettiin lokakuussa 2023 Kangasalan kirkossa. Pääkonsertin toteuttamisessa oli tiiviissä yhteistyössä mukana Urkupäivät Kangasalla kannatusyhdistys. Entiset kangasalalaiset urkujenrakentajat pääsivät jälleen kohtaamaan, kun heidät kutsuttiin pääkonsertin yhteydessä järjestettyyn yksityistilaisuuteen, johon oli kutsuttu kaikki urkutehtaan ja urkurakentamon entiset työntekijät.

Juhlavuotta juhlittiin myös erikoisnäyttelyillä. Kimmo Pyykkö taidemuseossa oli kesän aikana esillä Erika Adamssonin näyttely, joka sai inspiraationsa urkutehtaan historiasta ja juhlavuodesta. Näyttelyn kaksi urkutehtaalle sijoittuvaa maalausta ostettiin Kangasalan kaupungin taidekokoelmaan.

Kangasalan urkutehdasta juhlittiin lokakuussa myös juhlavalaistuksella. Valaistus korosti entisen urkutehtaan arkkitehtuuria, ja se sai huomiota mm. Aamulehdessä. (Aamulehti 5.10.2023.)

2.5 Juhlavuoden vaikutukset

Paikalliset vaikutukset

Kangasalan urkutehtaan juhlavuosi jätti jäljen paikallisen kulttuuriperinnön näkyvyyteen ja kaupungin maineeseen urkupitäjänä.

Yksi huomattava vaikutus ilmeni kiinnostuksen kasvuna urkujen rakentajia ja urkumusiikkia kohtaan. Juhlavuoden konsertit vetivät konsertteja soittaneiden urkureiden mukaan tavanomaista suuremman kuulijakunnan kuin ilman teemaa järjestetyt urkukonsertit. Juhlavuoden aikana myös monet, jotka eivät normaalisti osallistuisi urkukonsertteihin, löysivät tiensä kirkkoihin (Kuva 3.).



Kuva 3. Vehkajärven kirkon urkukonsertin kävijän jakama Facebook-päivitys

Juhlavuoden vaikutuksesta Kangasalan urkujen rakentamisen historia nostettiin osaksi kaupungin kulttuurikasvatussuunnitelmaa. Vuodesta 2023 lähtien jokainen kangasalalainen kolmasluokkalainen tulisi tutustumaan Kangasalan urkutehtaan historiaan osana omia kangasalalaisia juuriaan.

Juhlavuoden näkyvyys synnytti myös kaksi kuntalaisaloitetta, joista toinen keskittyi urkumuseon perustamiseen Kangasalle ja toinen toivoi kaupungin katukuvaan muistomerkkiä Kangasalan urkutehtaan kunniaksi.

Kangasalan urkutehtaan juhluvuosi ei ainoastaan nostanut esille kaupungin kulttuuriperintöä vaan myös innosti kuntalaisia osallistumaan sen säilyttämiseen

ja vaalimiseen. Tulevaisuudessa juhlavuoden vaikutukset näkyvät konkreettisesti kaupungin kulttuurikasvatuksessa sekä uusina muistomerkkeinä ja tapahtumina Kangasalan kaupunkikuvassa.

Henkilökohtaiset vaikutukset

Juhlavuoden järjestäminen sai aikaan positiivista huomiota Kangasalan kulttuuripalveluissa ja vaikutti myös omaan työni merkityksellisyyden kokemukseen.

Amerikkalainen psykologi, kouluttaja ja kirjailija Martin Seligman (2011) on tuonut esille viisi tekijää, jotka liittyvät onnellisuuteemme: myönteiset tunteet, aikaansaaminen ja saavuttaminen, tekemiseen uppoutuminen, merkityksellisyys sekä lämpimät tunteet toisiin ihmisiin.

Psykologinen tarpeentyydytys on yksi ihmisen perustarpeista ja se edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja elämään. Myös Manka ja Manka (2023, 107) korostavat, että vaikutusmahdollisuudet työn tavoitteisiin, tekemisen tapoihin ja määrään ovat olleet erityisen merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Tämä tukee Seligmanin (2011) esille nostamia periaatteita ja osoittaa, miten työssä koettu vaikuttamisen mahdollisuus on olennainen osa henkilökohtaista työhyvinvointia.

Sain vaikuttaa työhöni, kantaa vastuuta ja koin tekeväni jopa valtakunnallisesti merkittävää työtä. Samanaikaisesti hoidin muita tehtäviä kulttuuripalveluissa, ja juhlavuoden lopussa koin uupumuksen, joka johti päätökseeni irtisanoutua. Näin ollen juhlavuoden pääkonsertti oli viimeinen työpäiväni Kangasalan kulttuuripalveluilla.

Leea Kantelus käsittelee teoksessa *Work goes happy – Paremmat työelämän voimavarat* (Hukari ym. 2023, 155) maataloustyöhön pohjautuvan suomalaisen sisun ja sen aikaansaaman työkulttuurin perinteistä uskomusta, jonka mukaan työssä tulisi selviytyä yksin, jopa yllättävissä tilanteissa. Kanteluksen mukaan, vielä tänäkin päivänä vanhat uskomukset saattavat aiheuttaa kuormitusta ja

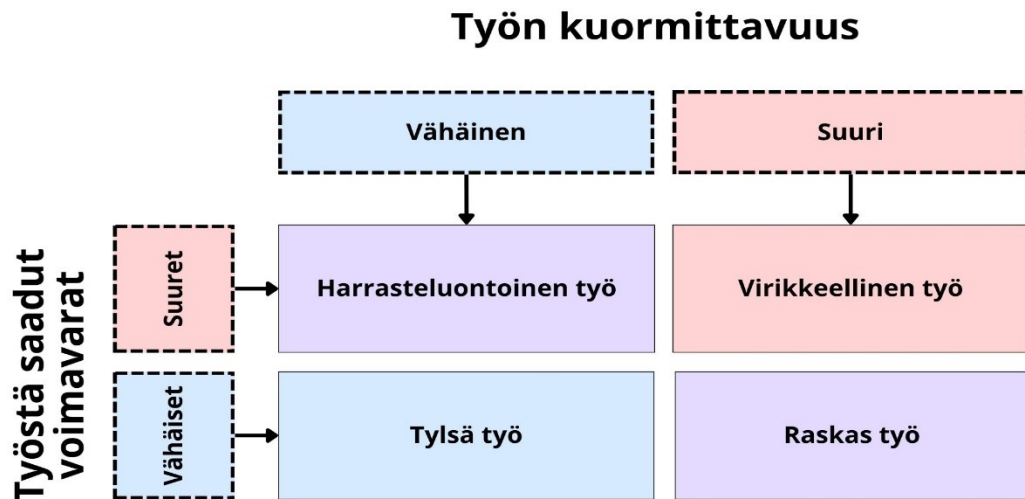
toimia esteenä yhteistyölle. Kantelus korostaa, että työssä jaksamisen ja työtyytyväisyyden kannalta on olennaista, että kollegoilta voi tarvittaessa saada tukea ja apua. Erityisesti silloin, kun työn kuormittavuus kasvaa, tuki, kannustus ja yhteisöllinen auttaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. Riittävä sosiaalinen tuki toimii suojana työuupumusta vastaan ja samalla vahvistaa työyhteisön kokemusta ja yhteenkuuluvuutta.

Juuti ja Salmi käsittelevät (2014, 55) samaa teemaa. He korostavat pitkään jatkuneen stressin vaikutusta, jonka aikana yksilö on joutunut toimimaan kykyjensä ääri rajoilla ja siten kokenut jatkuvaa ylikuormitusta, mikä lopulta johtaa työuupumukseen. Tutkimusten mukaan merkittävimpiä uupumusta aiheuttavia tekijöitä ovat liiallinen työmäärä, työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus, sosiaalisen tuen puute ja työssä esiintyvät ongelmakohdat, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä. Juuti ja Salmi korostaa, että stressin kohdatessaan on tärkeää ryhtyä korjaaviin toimiin, sillä tilanne todennäköisesti pahenee ajan myötä, jos ongelmiin ei puututa.

Vaikka mielessäni kävikin, en voinut syyttää organisaatiota uupumuksestani. Sen sijaan olisi pitänyt paremmin tunnistaa omat voimavarani ja reagoida varoitusmerkkeihin jo paljon aiemmin. Korppi (Hukari ym. 2023, 116) korostaa, että ihmiselle juuri mikään ei ole niin vaikeaa kuin kohdata omat hankalat tunteet. Jos taidot tunteiden käsittelyyn puuttuvat, elämä saattaa muuttua jatkuvaksi pakoiluksi haastavista tilanteista, vastuusta ja vaikeiden asioiden kohtaamisesta. Kuitenkin hankalilla tunteilla on usein tärkeä viesti: ne voivat kertoa siitä, että jokin tärkeä tarve on jäänyt täyttämättä. Esimerkiksi turhautuminen voi johtua siitä, ettei tunne tulevansa kuulluksi, ja ahdistus siitä, ettei saa töitä hoidettua, saattaa juontaa juurensa epäonnistumisen pelosta.

Juutin ja Salmen esittämä työn kuormittavuuden nelikenttä tarjoaa hyödyllisen viitekehyksen aiheeseen (Taulukko 1). He korostavat, että työllä on kaksijakoinen luonne, sillä se voi sekä kuormittaa että toimia voimavarojen lähteenä. Työhyvinvoinnin etsinnässä oleellista on saavuttaa tasapaino näiden kahden välillä. Esitellyn nelikentän mukaan työ voi olla joko kuormittavaa, voimavaroja antavaa, tai niiden yhdistelmä. Esimerkiksi työ, joka ei tuo

mukanaan kuormitusta eikä tarjoa voimavaroja, saattaa taipua muuttumaan yksitoikkoiseksi rutiiniksi. Toisaalta työ, joka aiheuttaa merkittävää kuormitusta, mutta samalla tuottaa enemmän voimavaroja kuin mitä se vaatii, on virikkeellistä ja edistää työssä jaksamista.



Taulukko 1. Työn kuormittavuuden nelikenttä (Mukaiillen Juuti & Salmi 2014).

On tärkeää huomata, että nelikentän osat eivät sulje toisiaan pois, ja useimmat työt liittyvät jollain tavoin kaikkiin neljään osaan. Kirjoittajien mukaan työ voi tuottaa psyykkisiä, sosiaalisia ja fyysisiä voimavaroja, mutta samalla se voi myös kuormittaa näillä samoilla tavoilla. Näiden vuorovaikutteisten tekijöiden ymmärtäminen auttaa hahmottamaan, millaisia ominaispiirteitä erilaiset työt pääosin sisältävät.

Juuti ja Salmi ehdottavat, että nelikentän avulla voidaan jäsentää, millaisia piirteitä erityyppisiin töihin liittyy pääosin. Esimerkiksi tylsää työtä voidaan rikastuttaa lisäämällä virikkeitä ja haasteita. Nelikenttä tarjoaa kätevän työkalun työn luonteen analysointiin ja siten myös työhyvinvoinnin parantamiseen.

Nelikenttää voi soveltaa myös viitekehyksenä työssä uupumiseen ja yksin työskentelyyn. Tämä lähestymistapa auttaa ymmärtämään, miten työn kuormittavuus ja työstä saadut voimavarat vaikuttavat yksin työskentelevien työhyvinvointiin ja mahdolliseen uupumukseen. Tässä on esimerkki siitä, miten nelikenttä voi soveltua tähän kontekstiin:

Vähäinen kuormitus, vähäiset voimavarat: Yksin työskentelevä henkilö saattaa kokea vähäisen kuormituksen, jos työtehtävät ovat yksinkertaisia tai niitä on vähän. Kuitenkin, jos hänellä on vähän resursseja, kuten tukea, mahdollisuutta työn vaihteluun tai työtehtävien selkeyttämiseen, tämä voi johtaa motivaation laskuun ja uupumuksen tunteeseen.

Suuri kuormitus, vähäiset voimavarat: Yksin työskentelevä henkilö saattaa kohdata suurta kuormitusta, esimerkiksi aikapaineita tai monimutkaisia tehtäviä, ja samalla hänellä voi olla vähän voimavaroja selviytyäkseen näistä haasteista. Tämä tilanne voi altistaa hänet uupumukselle ja stressille.

Vähäinen kuormitus, suuret voimavarat: Jos yksin työskentelevä henkilö kokee työnsä motivoivaksi ja merkitykselliseksi ja samalla hänellä on runsaasti resursseja, kuten autonomiaa, tukea ja mahdollisuutta kehittyä työssään, tämä voi edistää hänen hyvinvointiaan ja ehkäistä uupumusta.

Suuri kuormitus, suuret voimavarat: Vaikka yksin työskentelevä henkilö voi kohdata suurta kuormitusta, hänellä voi olla myös runsaasti voimavaroja, kuten selkeä tavoitteiden asettaminen, tuen saatavuus ja mahdollisuus työn hallintaan. Tämä tilanne voi auttaa häntä selviytymään haasteista ja jopa kasvamaan niiden kautta.

Käyttämällä tätä nelikenttää yksin työskentelevien työhyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä voidaan tunnistaa alueet, joilla työkuormitusta ja voimavaroja voidaan tasapainottaa paremman hyvinvoinnin saavuttamiseksi ja oman tilanteen havainnollistamiseksi.

Uusien työtehtävien myötä työntekijälle saadaan selkeä tavoite, uusi motivaattori työhön sekä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Uudet

työtehtävät voivat siis myös lisätä nelikentän voimavaroja ja luoda virikkeitä. Toisaalta uudet työtehtävät voivat myös kuormittaa, jos vanhoja työtehtäviä ei vähennetä, tai niitä priorisoida.

Juhlavuoden aikana olisi ollut myös tilaisuuksia vaikuttaa työmäärään priorisoimalla tehtäviä eri tavalla. Vaikka tällainen joustavuus olisi ollut mahdollista, tapanani oli silti pyrkiä suoriutumaan kaikista tehtävistä entiseen tapaan, mikä lisäsi työtaakkaa entisestään. Vaikka työ toi paljon iloa, jälkikäteen oli helppoa nähdä, etten huomionut omia rajojani riittävästi, ja jätin jopa kuuntelematta itseäni. Nelikenttä olisi tarjonnut myös vaihtoehdon irtisanoutumiselle, vaikeasta tilanteesta pois lähtemisen sijaan olisi voitu hakea voimavaroja ja priorisoida tehtäviä paremmin työhyvinvoinnin tukemiseksi.

3 Hiljainen tieto

3.1 Määritelmä

Yleisesti on käytössä kaksi erilaista tietoa: eksplisiittinen tieto ja hiljainen tieto. Eksplisiittistä tietoa, kuten sitä, mikä voidaan ilmaista koodina tai kielellä, ja se voidaan sen seurauksena ilmaista verbaalisesti, käsitellä, siirtää ja varastoida suhteellisen helposti. Se on julkista ja laajasti tunnettua ja perinteinen tietomuoto, joka löytyy kirjoista, lehdistä ja massamedioista, kuten sanomalehdistä, televisiosta, Internetistä jne. Se on tietoa, jota käytämme tietoisesti, ja sitä voidaan jakaa datana, tieteellisinä kaavoina, ohjeina ja vastaavina. (Seidler-de Alwis & Hartmann 2008.)

Michael Polanyi (1969) hyväksytään laajalti hiljaisen tiedon perustajaisäksi, joka tunnisti ja toi tietoisuuteen käsitteen merkityksen (Seidler-de Alwis & Hartmann 2008; Liukkonen 2017, 7). Polanyi tiivistää hiljaisen tiedon olennaisen piirteen lauseeseen "tiedämme enemmän kuin pystymme kertomaan", mikä auttaa ymmärtämään hiljaisen tiedon merkityksen arkipäivän esimerkkien avulla. Esimerkiksi emme osaa selittää, miten tunnistamme kasvat, ajamme polkupyörää tai hiihdämme.

Hiljainen tieto, kuten myös eksplisiittinen tieto, ei ole staattista vaan päivittyy ja kehittyy ajan myötä. Kun työntekijä viettää pitkään aikaa organisaatiossa ja kokee erilaisia muutoksia, hän kehittyy kyvyssään arvioida uusien asioiden riskejä ja etuja. Kriittistä tässä on kuitenkin kyky hyödyntää kertynyttä kokemusta ja soveltaa sitä tehokkaasti uusissa tilanteissa sekä jakaa sitä eteenpäin. (Virtanen 2013, 14).

Olin toiminut neljä vuotta keskisuuren kunnan ainoana kulttuurityöntekijänä, ja irtisanouduttuani minun oli siirrettävä kertynyt tieto jollekin. Eksplisiittisen tiedon siirto toteutui käyttäen Microsoft Teams -alustaa, ulkoista kovalevyä, arkistomappeja, valokuvakansioita, lukuisia muistiinpanoja sekä sähköisiä ja fyysisiä kansioita. Mutta kun siirsin kaikkea sitä materiaalia, ymmärsin, että pelkkä eksplisiittisen tiedon siirto ei riitä välittämään kaikkea sitä kokemusta ja

osaamista, jota olin hankkinut neljän työvuoteni aikana. Mutta kuinka siirtää tietoa siitä, miten olin rakentanut luottamusta kunnan ja kolmannen sektorin toimijoiden välille, miten olin innostanut koululaisia kiinnostumaan omasta kulttuuriperinnöstään, ja kuinka tiettyjen tapahtumien järjestäminen oli ollut merkittävää kuntalaisille, etenkin kun tilalleni ei tulisi uutta työntekijää?

Tämä herätti suuren kysymyksen siitä, miten organisaatioissa voitaisiin parhaiten siirtää vähemmän konkreettista, mutta silti olennaista tietoa, kuten luottamuksen rakentamista ja tapahtumien merkitystä, organisaatiossa eteenpäin.

3.2 Merkitys organisaatioille

Hiljaisen tiedon siirtäminen organisaatioissa on ratkaisevan tärkeää, erityisesti suurten ikäluokkien siirtyessä pois työelämästä. Virtasen (2013, 15) mukaan monet yritykset ovat huolissaan siitä, miten voisi säilyttää ja hyödyntää eläkkeelle siirtyvien pitkäaikaisten työntekijöiden arvokasta tietopääomaa, erityisesti kun vuorovaikutus työntekijöiden kesken on voinut vähentyä etätöiden yleistymisen myötä. Vaikka henkilökohtaisia kokemuksia ja niiden pohjalta syntyneitä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja ei voi suoraan siirtää, on olemassa automaattista ja siirrettävissä olevaa hiljaista tietoa, jonka tunnistaminen ja arvostaminen on menestyvän organisaation avainasemassa.

Työn muuttuessa jatkuvasti, jokaisen työntekijän on opittava uusia taitoja ja omaksuttava erilaisia näkökulmia (Virtanen 2013, 15). Tässä kontekstissa hiljaisen tiedon siirtäminen on olennaista, sillä se voi auttaa uusia työntekijöitä oppimaan nopeammin ja sopeutumaan muuttuviin työtehtäviin. Lisäksi hiljaisen tiedon siirtäminen voi edistää innovaatioita ja luovuutta organisaatiossa, koska se voi tuoda esiin uusia näkökulmia ja ratkaisumalleja, joita ei välttämättä löydy eksplisiittisestä tiedosta.

On tärkeää, että organisaatiossa vallitsee ilmapiiri, joka kannustaa avoimeen tiedon jakamiseen ja jatkuvaan oppimiseen. Tällainen kulttuuri luo pohjan tiedon siirtämiselle ja mahdollistaa työntekijöiden kokemusten ja oppien jakamisen

turvallisessa ympäristössä. Lisäksi tällainen toimintatapa voi lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta ja vahvistaa työyhteisöjen yhteenkuuluvuutta, mikä edistää tiedon luonnollista ja tehokasta siirtymistä.

Hiljaisen tiedon siirtäminen on jatkuva prosessi, johon organisaation on sitouduttava ja panostettava. Tällainen toiminta edellyttää pitkäaikaista sitoutumista ja investointeja organisaatiolta. Koska työssäni hiljaisen tiedon siirtämistä ei ole tapahtunut työuran alkuvaiheista lähtien, sen aloittaminen myöhemmin oli lähes mahdotonta.

Organisaatioissa olisi siis tunnistettava hiljaisen tiedon merkitys ja luotava käytännöt sekä rakenteet, jotka tukevat sen tehokasta siirtoa ja hyödyntämistä arkipäivän toiminnassa. Tämä auttaa organisaatioita säilyttämään ja vahvistamaan kilpailukykyään muuttuvassa toimintaympäristössä ja varmistamaan, että ne ovat valmiita kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.

3.3 Siirtämisen haasteet ja esteet

Reina Seidler-de Alwis, ja Evi Hartmann, on tehnyt laajan tutkimuksen "The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises", (2008) jonka mukaan hiljaisen tiedon siirto korostuu erityisesti tilanteissa, joissa yksittäinen henkilö toimii ainoana työntekijänä, on pitkään samassa työtehtävässä, vastaa merkittävästä vastuusta tai toimii jopa yksin koko projektin koordinoijana.

Kun työntekijä tekee työtä yksin, ei ole kasvokkaisia vuorovaikutustilanteita, joissa jaettaisiin hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon siirrossa merkitykselliset kohtaamiset, kuten epämuodolliset keskustelut taukotiloissa tai käytävillä, jäävät pois. Näin yksintyöskentely ja kasvanut etätyön määrä tuovat omat haasteensa hiljaisen tiedon välittämiselle.

Seidler-de Alwis ja Hartmann (2008) korostaa tutkimusartikkelissaan, että organisaatioiden tulisi keskittyä keskeisiin ihmisiin liittyviin tekijöihin, kuten motivaatioon, sitoutumiseen, toiveisiin ja palkitsemiseen, joka muodostaa

sisäisen ja ulkoisen arvomaailman yhteensovituksen. He jatkavat, että työntekijöille tulee antaa riittävästi aikaa, tilaa ja mahdollisuus siirtää ja näin ollen jakaa suullisesti välitettävää hiljaista tietoa. Tämän toteuttamista tukevat yrityksen kulttuuri ja organisaatorakenne, jotka näkyvät esimerkiksi päätöksentekoprosessissa, henkilöstöhallinnon käytännöissä, suoritusarvioinneissa ja muissa vastaavissa toiminnoissa.

On olennaista tuoda yhteen henkilöitä, joilla on monipuolinen kokemus ja erilainen osaaminen, sillä hiljaisen tiedon jakaminen tapahtuu käytännön toiminnan kautta. Näin he voivat oppia toisiltaan työskennellessään yhdessä ja käydessään keskusteluja. (Virtanen 2013, 15.)

Hiljainen tieto, joka perustuu käytännön kokemukseen, siirtyy eteenpäin sekä sanallisesti että havainnoimalla muiden työskentelyä. Organisaatiolla on erinomaiset mahdollisuudet löytää uusia näkökulmia ja innovaatioita, jos se pystyy kokoamaan yhteen ja tukemaan hyvin erilaisia ja erikoistuneita osaajia.

Hiljaisen tiedon lähettäjän ja vastaanottajan välinen suhde on keskeinen edellytys suunnitellulle, muodolliselle, epämuodolliselle ja sattumanvaraiselle viestinnälle. Seidler-de Alwis ja Hartmann (2008) korostavat artikkelissaan myös keskinäisen luottamuksen ja tiiviin vuorovaikutuksen tärkeyttä organisaation sisällä ja sen ulkopuolella, ja ne yritykset, joilla on vahva yhteistyökulttuuri, hyötyvät tästä eniten.

Myös Virtanen (2013, 16) sekä Liukkonen (2017, 11) ovat omissa opinnäytetöissään havainneet, että hiljaista tietoa jaetaan ja omaksutaan parhaiten aidoissa tilanteissa, joissa toimitaan yhdessä muiden kanssa. Yritysten menestyksen kannalta on keskeistä jatkuva uusien näkökulmien etsiminen, mikä taas vaatii avointa vuoropuhelua kaikkien organisaation jäsenten välillä. Organisaation tulee luoda edellytykset ja poistaa esteet hiljaisen tiedon vaalimiseen ja jakamiseen liittyvissä hankkeissa. Kaiken keskiössä on toimiva yhteistyö, motivoituneet työntekijät sekä johtajat, ja tarvittavien aikaresurssien varmistaminen.

Ei ole todennäköisesti sellaista niin ainutlaatuista työtä, jota kukaan muu ei tekisi maailmassa. Näin ollen, vaikka työskentelisi yksin, on silti mahdollista luoda verkostoja. Jos valmiita verkostoja ei ole, niitä voi rakentaa itse olemalla aktiivinen ja kutsumalla uusia ihmisiä verkostoitumaan. Sosiaalinen kanssakäyminen ja vertaistuki ovat erittäin tärkeitä riippumatta työn luonteesta. Kaikki tarvitsevat sekä kannustusta että rakentavaa kritiikkiä kehittyäkseen ja voidakseen hyvin.

Lisäksi verkoston ei tarvitse rajoittua samalle alalle tai vastaavaan organisaatioon. Siinä voi olla hyvin monenlaisia ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä, joilta voi oppia paljon erilaisia näkökulmia ja taitoja.

Varman työkykypalveluista vastaavan johtajan Pauli Forman mukaan (2023, 245-246) luovassa työssä kohdataan usein ihmisiä, joilla on enemmän kokemusta tai lahjakkuutta kuin itsellä. Tämä osa ammatillisesta kehityksestä hyväksytään osaksi omaa työskentelyä. Yhteistyö ja vuorovaikutus näiden ihmisten kanssa voivat avata uusia näkökulmia ja oppimismahdollisuuksia. Forma jatkaa, että ylisitoutuminen työhön voi johtaa heikentyneeseen terveyteen ja vaikuttaa haitallisesti koko työyhteisön hyvinvointiin.

3.4 Tiedon tunnistaminen, dokumentointi ja välittäminen

Hiljainen tieto, joka kumpuaa asiantuntijoiden kokemuksista ja käytännön työstä, on arvokasta, vaikka sitä ei ole virallisesti kirjattu tai jaettu. Urkutehtaan juhluvuoden suunnittelussa ja toteutuksessa olisi ollut olennaista tunnistaa ja dokumentoida tämä hiljainen tieto, jotta voitiin varmistaa kulttuuriperinnön jatkuvaa kehittämistä myös juhluvuoden jälkeen.

Hiljaisen tiedon jakamisen kannalta olisi ollut ensiarvoisen tärkeää tunnistaa keskeiset lähteet, kuten juhluvuoden järjestäjien ja avainhenkilöiden kokemukset, ja dokumentoida nämä kokemukset huolellisesti. Vaikka juhluvuoden ohjelmaan osallistujilta saatiinkin palautetta, se jäi verraten vähäiseksi. Siksi olisi ollut olennaista kerätä ja dokumentoida tunnistettu hiljainen tieto systemaattisesti jo juhluvuoden ohjelman aikana. Tällainen

aikainen dokumentointi olisi varmistanut, että arvokas tieto olisi tallessa ja helposti jaettavissa koko tapahtuman tiimille tarvittaessa.

Tiedon dokumentointi olisi voitu toteuttaa esimerkiksi laatimalla raportteja, muistiinpanoja ja tietokantoja, joissa olisi kuvattu havaitut toimintatavat, parhaat käytännöt ja oppimiskokemukset. Tällainen dokumentointi olisi varmistanut, että arvokas tieto olisi säilynyt tallessa ja olisi ollut helposti saatavilla myös juhluvuoden jälkeen.

Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja dokumentointi tulisi olla olennainen osa minkä tahansa työn suunnittelua ja toteutusta. Ne mahdollistavat arvokkaan tiedon hyödyntämisen ja jakamisen koko organisaation kesken sekä edistävät jatkuvaa kehittämistä ja menestyksestä toteutusta nykypäivän muuttuvassa työelämässä.

Pienemmissä organisaatioissa johtajan hyvinvoinnilla on erityisen suuri merkitys koko organisaation toimintaedellytyksiin, kuten Forma (2023, 44) korostaa. Johtajan jaksaminen heijastuu suoraan työyhteisön dynamiikkaan ja organisaation toimintaan. Siksi on tärkeää, että johtaja osataan asettaa itselleen selkeät rajat ja huolehtia omasta työkyvystään, sillä tämä luo pohjan koko organisaation hyvälle työkyvyn johtamiselle (Forma 2023, 249). Työkyvyn ymmärtäminen ja sen tukeminen antavat vahvat edellytykset organisaation hyvinvoinnille ja tehokkaalle toiminnalle.

4 Mitä jos olisi ollut se tiimi

4.1 Yksintyöskentelyn mahdollisuudet ja haasteet

Huomasin juhlavuoden järjestämisessä useita positiivisia ja negatiivisia piirteitä, jotka vaikuttivat työkokemukseeni ja työhyvinvointiini. Positiivisena puolena yksintyöskentely tarjosi mahdollisuuden saada laajasti kokemusta valtakunnallisen juhlavuoden järjestämisestä ja sidosryhmien johtamisesta. Tämä tuki ammatillista kehitystäni sekä vahvisti käsitystäni pätevydestäni alallani. Lisäksi yksintyöskentely mahdollisti uusien ihmisten tapaamisen ja arvokkaan verkostoitumisen urkujenrakentajiin, seurakuntien kanttoreihin ja urkureihin eri puolilla Suomea.

Yksintyöskentelyn hyvänä puolena on mainittava myös mahdollisuus keskittyä paremmin yhteen kokonaisuuteen ja vahvistaa yhtä teemaa kaupungin kulttuuripalveluissa. Sain toteuttaa itseäni ilman ulkopuolisia ohjeita, mikä lisäsi psykologista hyvinvointiani ja hallinnan tunnetta omasta työprosessistani.

Toisaalta yksintyöskentelyssä oli myös haasteita. Yksinolo lisääntyi merkittävästi, ja monissa tilanteissa jouduin suoriutumaan tehtävistäni ilman tukea. Juhlavuosi lyhensi vuosilomaani pätkiksi, sillä poissaolon aikana tiedon siirto olisi ollut liki mahdotonta. Vastuu koko ohjelmasta oli raskas, ja syvä kiintyminen aiheeseen ja juhlavuoden järjestämiseen toi omat haasteensa, kuten vaikeuden vastaanottaa kriittistä palautetta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että yksintyöskentely tarjosi vapautta ja mahdollisuuden ammatilliseen kasvuun, mutta samalla se toi mukanaan haasteita, kuten yksinolon tunnetta ja vastuun taakkaa. Kuten muun muassa hyvinvointipyramidimalleilla on todettu, kuuluminen joukkoon on yksi ihmisen perustarpeista, eikä ihminen voi hyvin, mikäli tämä perustarve ei toteudu.

Sosiaalisen kanssakäymisen merkitys työhyvinvoinnille on merkittävä, ja ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttaa monin tavoin työelämässä. Positiiviset sosiaaliset suhteet työyhteisössä voivat parantaa työntekijöiden

kokonaisvaltaista hyvinvointia useilla tavoilla. Sosiaalinen tuki työyhteisössä on tehokas keino lievittää stressiä ja vähentää työpaineita. Työpaikalla koetun yhteisön tuki voi auttaa työntekijöitä selviytymään vaikeuksista, kuten haasteista työtehtävissä tai henkilökohtaisissa elämäntilanteissa.

4.2 Oman hyvinvoinnin kuunteleminen ja siihen reagoiminen

Syytin pitkään kaupunkiorganisaatiota omasta uupumisestani, vaikka olisi ollut tärkeämpää kuunnella omaa kehoani ja mieltäni. Oman hyvinvoinnin tunnistaminen ja siihen reagoiminen ovat keskeisiä taitoja, jotka auttavat ylläpitämään tasapainoa ja terveyttä sekä työssä että elämässä yleisesti. On tärkeää olla tietoinen omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista ja reagoida tarvittaessa, jotta voi säilyttää hyvinvoinnin tason. Ensimmäinen askel oman hyvinvoinnin tunnistamisessa on kehittää itsetuntemusta, mikä tarkoittaa oman mielentilan, tunteiden ja kehon signaalien tiedostamista.

Emotionaalinen älykkyys, tunnettu myös nimellä tunneäly, kuvaa kykyä havaita ja säädellä omia sekä muiden tunteita vaikuttaen siten tehokkaasti ajatteluun ja toimintaan. Tunneälyn kehittyminen edellyttää vahvaa itsetuntemusta, joka mahdollistaa omien tunteiden tunnistamisen ja ilmaisemisen. Hyvin itsetuntemuksen omaava yksilö pystyy myös paremmin tulkitsemaan muiden käyttäytymistä ja odotuksia. Lisäksi tunneälyyn kuuluu kyky hallita stressiä, ymmärtää todellisuutta, ylläpitää ihmissuhteita ja hillitä impulsiivista käyttäytymistä. Tunnetaitojen merkitys elämässä on merkittävä, sillä ne vaikuttavat olennaisesti menestymiseen työelämässä. (Huuhka, 53-55.)

Aho (2023, 38) korostaa itsetuntemuksen merkitystä kokeilukulttuurin kehittämisenä. Hyvä itsetuntemus luo rohkeutta kokeilla ja sietää epävarmuutta. Se myös helpottaa päätöksentekoa ja edistää yhteistyötä muiden kanssa. Itsetuntemus on olennainen metataito, joka mahdollistaa jatkuvuuden kokeilujen välillä. Samoin keskinäinen luottamus, joka syntyy tutustumalla toisiin, tukee jatkuvuutta.

Juhlavuoden aikana opin, että etenkin yksin työskennellessä, on otettava aikaa säännöllisesti arvioidakseen omaa hyvinvointia, ja mikäli havaitsee muutoksia, on reagoitava niihin tehokkaasti. Reagoida voi esimerkiksi rentoutumis- ja stressinhallintatekniikoilla, kuten meditaatiolla, hengitysharjoituksilla, liikunnalla tai hakemalla sairauslomaa ja lepäämällä. Stressin tunnistaminen varhaisessa vaiheessa auttaa estämään sen pitkäaikaisia vaikutuksia.

Sosiaaliset suhteet ovat keskeinen osa hyvinvointia. Huolehtimalla omasta sosiaalisesta ympäristöstä ja pyrkimällä ylläpitämään terveitä ihmissuhteita, voi edistää omaa työhyvinvointiaan. Verkostojen merkitystä ei voi liikaa korostaa, sillä kaikki tarvitsevat tukea ympärilleen.

On panostettava myös fyysiseen terveyteen. Säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio ja riittävä lepo ovat kaikki keskeisiä tekijöitä. On tunnistettava kehon tarpeet ja vastattava niihin asianmukaisesti. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole sen kummallisempaa kuin omasta hyvinvoinnista huolehtiminen yleisestikään.

Opin Kangasalan urkutehtaan juhlavuodesta myös sen, että ihmismieli saattaa jälkikäteen muokata omia oletuksiaan, jos niitä ei ole kirjattu ylös. Kukaan ei periaatteessa halua epäonnistua tai olla väärässä, ja ilman kirjallista dokumentointia on houkuttelevaa muokata alkuperäisiä oletuksia vastaamaan tapahtunutta paremmin. Vaikka oletus ei vastaisikaan todellisuutta, se ei välttämättä tarkoita epäonnistumista.

On hyödyllistä asettaa kokeilulle selkeät tavoitteet ja määrittää omat hypoteesit jo etukäteen, mikä edistää oppimista. Mikäli hypoteesi ja todelliset tulokset poikkeavat merkittävästi toisistaan, se herättää mielenkiintoisia kysymyksiä siitä, miksi näin tapahtui, ja usein juuri näissä tilanteissa oppiminen on kaikkein merkittävintä.

Onnistumisen vastakohta ei aina ole epäonnistuminen vaan se voi olla myös oppiminen.

Lähteet

Aamulehti 5.10.2023. Kangasalan urkutehdas täyttää 180 vuotta – Rakennus saa juhlan kunniaksi vaihtuvan valaistuksen. Verkkoartikkeli. Viitattu 9.3.2024.

<https://www.aamulehti.fi/pirkanmaa/art-2000009901045.html>

Aho, T. 2023. Kokeilukulttuuri – Johda kasvua joka päivä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Fadjukoff, P.; Kainulainen, S.; Pirhonen, J.; Saaranen, T.; Valokivi, H. & Vauhkonen, A. 2022. Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä.

Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 59/3. Viitattu 9.3.2024.

<https://journal.fi/sla/article/view/111453/72464>

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent.

Hakala, L. 2018. Työelämä muuttuu – mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Sosiaali-, ja terveysministeriön verkkokolumni. Viitattu 14.4.2024.

<https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme-#:~:text=Ty%C3%B6n%20sis%C3%A4ll%C3%B6t%20muuttuvat%2C%20samo>

[in%20kuin%20ty%C3%B6n%20tekemisen%20tavat,ty%C3%B6nantaja-ty%C3%B6ntekij%C3%A4%20-suhde%20on%20muutoksessa.%20Monet%20ty%C3%B6teht%C3%A4v%C3%A4t%20muuttuvat%20itsen%C3%A4isemmiksi](https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme-#:~:text=Ty%C3%B6n%20sis%C3%A4ll%C3%B6t%20muuttuvat%2C%20samin%20kuin%20ty%C3%B6n%20tekemisen%20tavat,ty%C3%B6nantaja-ty%C3%B6ntekij%C3%A4%20-suhde%20on%20muutoksessa.%20Monet%20ty%C3%B6teht%C3%A4v%C3%A4t%20muuttuvat%20itsen%C3%A4isemmiksi)

Halme, M.; Karas, J.; Manninen, K.; Marttinen, K.; Murto, A. & Teikari M. 2019. Työelämän kapinalliset – Totuuksia kellokorteista ja kahvihuoneista. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Otava.

Hukari, A.; Louhivaara, B.; Häppölä, H.; Sinervä, H-P.; Korppi, N.; Sokka, L.; Kantelus, L.; Pennanen, L.; Manka, M-L.; Aura, O.; Tanner-Heikkilä, T. & Björkstam, U. 2023. Work goes happy – Paremmman työelämän voimavarat. Helsinki: Minea kustannus ja media Oy.

Huuhka, M. 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Jiang, J.; Zhixiao, Y.; Jing, L.; Ul Hassan Shah, W. & Shafait, Z. From "doing alone" to "working together"-Research on the influence of spiritual leadership on employee morale. Front Psychol 2023. Viitattu 9.3.2024.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10050898/>

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ – uupumuksesta iloon. Ensimmäinen painos. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.

Kangasalan kaupunkistrategia 2029. Viitattu 19.12.2023.

https://www.kangasala.fi/wp-content/uploads/2023/02/kaupunkistrategia-2029_3-sivua_paivitetty.pdf

Kangasalan Sanomat 19.1.2024. Kangasalan urkutehtaan 180-vuositjuhlavuosi tavoitti valtakunnallisesti yli 6000 kävijää. Verkkoartikkeli. Viitattu 9.3.2024.

<https://kangasalansanomat.fi/kangasalan-urkutehtaan-180-vuotisjuhlavuosi-tavoitti-valtakunnallisesti-yli-6000-kavijaa>

Kiuru, T. 2019. Päiväkirja luovuudesta ja luopumisesta, Cozy Publishing.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Kannanotto. Viitattu 14.4.2024.

<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/Kuntapalvelujen-strateginen-toteuttaminen-henkilostojohtamisen-avulla.pdf>

Kuoppala, J.; Lamminpää, A.; Väänänen-Tomppo, I. & Hinkka, K. 2011.

Employee Well-being and Sick Leave, Occupational Accident, and Disability

Pension. Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine 53/6.

https://www.researchgate.net/publication/51202541_Employee_Well-being_and_Sick_Leave_Occupational_Accident_and_Disability_Pension

Liukkonen, A. 2017. Hiljaisen tiedon tunnistaminen, jakaminen ja johtaminen -

Esimerkkinä Sisä-Suomen poliisilaitoksen Keski-Suomen tutkintayksiköt.

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 9.3.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136011/ON_Liukkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent

Maslow, A. H. 1954. Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Seidler-de Alwis, R., & Hartmann, E. 2008. The use of tacit knowledge within innovative companies: Knowledge management in innovative enterprises. Journal of knowledge management, 12/1. Viitattu 9.3.2024.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13673270810852449/full/html>

Seligman, M. 2011. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing. New York: Free Press. Viitattu 12.4.2024. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.turkuamk.fi/doi/full/10.1177/1050651912444070>

Virtanen, T. 2013. Hiljaisen tiedon siirtäminen asiantuntijaorganisaatiossa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Viitattu 9.3.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67084/Virtanen_Teija.pdf?sequence=1&isAllowed=y