

Päivi-Pauliina Vântönen

# KULTTUURIHETKI TYÖPÄIVÄSSÄ – YHTEISÖLLISYYTTÄ JA TYÖHYVINVOINTIA

Opinnäytetyö

Kulttuurialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kulttuurihyvinvoinnin koulutus (ylempi amk)

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Muotoilija ylempi AMK
Tekijä/Tekijät	Päivi-Pauliina Vântönen
Työn nimi	Kulttuurihetki työpäivässä – yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia
Toimeksiantaja	Liikenne- ja viestintävirasto Traficom
Vuosi	2025
Sivut	57 sivua ja liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Annele Urtamo

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kulttuurihyvinvointiin liittyviä tarpeita Traficomien henkilöstöllä on ja millaisia ratkaisuja näiden tarpeiden pohjalta voidaan kehittää työyhteisön arjen tueksi. Työ toteutettiin kehittämistutkimuksena, jossa sovellettiin palvelumuotoilun menetelmiä. Aineisto kerättiin henkilöstökyselyllä ja yhteiskehittämisen työpajalla, joihin osallistui Traficomien eri yksiköiden työntekijöitä.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että kulttuuriset kokemukset voivat lisätä hyvinvointia, helpottaa palautumista ja vahvistaa yhteisöllisyyttä työpaikoilla. Näiden havaintojen taustalla tässä työssä tarkasteltiin, miten kulttuurihyvinvointi voisi nivoutua osaksi työn arkea ja tukea työntekijöiden jaksamista ja yhteyttä toisiinsa.

Tulokset osoittivat, että kulttuurihyvinvointia toivottiin ennen kaikkea arkeen sopivina, helposti toteutettavina hetkinä, jotka tukevat palautumista ja yhteisöllisyyttä. Henkilöstö ei kaivannut valmiiksi järjestettyjä tapahtumia, vaan mahdollisuuksia rauhoittumiseen ja kohtaamiseen työn lomassa. Työpajassa kehitetyt konseptit, kuten Traficom-Strömsö, Ohjatut kävelyt ja Palkopäivän kulttuurihetki, osoittivat, että pienillä, työntekijöiden omista ideoista lähtöisin olevilla teoilla voidaan lisätä hyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kulttuurihyvinvointi voi toimia osana työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Pienet, vapaaehtoiset ja toistuvat kulttuurihetket voivat vahvistaa työyhteisön psykologista turvallisuutta, palautumista ja merkityksellisyyden kokemusta. Työ osoitti myös, että palvelumuotoilun osallistavat menetelmät tukevat osallisuutta ja antavat työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

**Asiasanat:** kulttuurihyvinvointi, työntekijäkokemus, työhyvinvointi, osallisuus, palvelumuotoilu

Degree title	Master of Culture and Arts
Author(s)	Päivi-Pauliina Vääntönen
Thesis title	A culture moment in the workday – community and workplace well-being
Commissioned by	The Finnish Transport and Communications Agency Traficom
Time	2025
Pages	57 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Annele Urtamo

## ABSTRACT

The thesis aimed to explore how cultural well-being can be strengthened in everyday work at the Finnish Transport and Communications Agency Traficom. The study identified employees' needs and expectations related to cultural well-being and developed practical solutions to support recovery, sense of community and meaningfulness at work.

The main research question focused on the employees' needs and expectations regarding cultural well-being, and the solutions that can be developed to support their everyday working lives. The thesis was conducted as development research applying service design methods. The data were collected through an employee survey and a co-design workshop involving participants from several Traficom units.

The results showed that employees preferred simple and easily implemented cultural well-being activities that fit naturally into the working day. Instead of organised events, they valued moments that allow calmness, creativity, and encounters with colleagues. The ideas developed in the workshop - Traficom-Strömsö, Ohjatut kävelyt and Palkopäivän kulttuurihetki - illustrated how small, employee-driven actions can promote well-being and strengthen togetherness in everyday work.

In conclusion, cultural well-being can be seen as a natural part of the overall employee experience and organisational well-being. Small, voluntary, and recurring cultural moments may enhance psychological safety, recovery, and the sense of meaning at work. The process also demonstrated that community spirit and inclusion are not only goals of development but also its foundation.

**Keywords:** cultural well-being, employee experience, community, inclusion, service design

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO – MIKSI KULTTUURIHETKI KUULUU TYÖPÄIVÄÄN.....	6
2	KULTTUURIHYVINVOINTIA TYÖELÄMÄÄN PALVELUMUOTOILUN KEINAIN .....	7
2.1	Kulttuurihyvinvointi osana työhyvinvointia .....	9
2.2	Kulttuurihyvinvoinnin monesta näkökulmasta.....	11
2.3	Osallisuus työyhteisön vahvistajana .....	11
2.4	Palvelumuotoilu työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluna .....	13
2.5	Työntekijäkokemus osana työelämän kehittämistä .....	16
2.6	Yhteenveto teoreettisesta viitekehyksestä .....	17
3	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSASETELMA .....	18
3.1	Toimintaympäristö: Traficom ja työn murros.....	18
3.2	Tutkimuskysymykset.....	19
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS.....	20
4.1	Palvelumuotoilu toiminnallisena kehittämisenä .....	22
4.2	Aineistokeruu .....	23
4.2.1	Kysely .....	23
4.2.2	Työpaja .....	23
4.2.3	Palautevaihe ja ryhmäkeskustelut .....	25
4.3	Analyysimenetelmät.....	25
4.4	Eettiset näkökulmat .....	26
5	TULOKSET.....	27
5.1	Henkilöstön tarpeet kulttuurihyvinvointiin liittyen .....	28
5.2	Henkilöstön toiveet ja kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi .....	30
5.3	Työpajaprosessin kuvaus ja ideoinnin eteneminen .....	34
5.4	Kehitetyt konseptit .....	38
5.4.1	<i>Traficom-Strömsöö</i> .....	38
5.4.2	<i>Sisäinen luentopiiri</i> .....	39
5.4.3	<i>Ohjatut kävelyt</i> .....	40

5.4.4	<i>Palkopäivän kulttuurihetki</i> .....	40
5.5	Työpajan osallistuneiden kokemukset prosessista .....	42
5.6	Tulosten synteesi suhteessa tutkimuskysymyksiin .....	43
6	POHDINTA .....	44
6.1	Tulosten tarkastelua .....	44
6.2	Luotettavuus ja eettisyys .....	46
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
7.1	Kehittämisehdotukset .....	48
7.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	50
7.3	Oman oppimisen pohdinta .....	50
	LÄHTEET .....	53

## LIITTEET

Liite 1. Kyselyn kysymykset

Liite 2. Intraautinen konsepteista

## 1 JOHDANTO – MIKSI KULTTUURIHETKI KUULUU TYÖPÄIVÄÄN

Koronapandemia mullisti suomalaisen työelämän arjen. Etätyöstä tuli monille pysyvä käytäntö ja samalla työn arkeen liittyvä luonteva yhdessäolo jäi vähemmälle. Kun kahvipöydässä ei enää kohdata, työyhteisön yhteenkuuluvuus helposti heikkenee ja jaksamisen haasteet kasvavat. Aiempi tutkimus on osoittanut, että yhteisöllisyys ja työn imu ovat keskeisiä voimavaroja, jotka auttavat ihmisiä selviytymään arjen kuormituksesta (Hakanen 2011; Seppälä & Hakanen 2015).

Kulttuurihyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, jossa taide, kulttuuri ja luova toiminta tukevat ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2021). Se ei ole pelkästään harrastamista tai tapahtumia, vaan arkeen sijoittuvia hetkiä, joissa luovuus, esteettisyys ja merkityksellisyys tulevat osaksi elämää. Se on myös osa kansallista hyvinvointipolitiikkaa, jossa kulttuuri nähdään voimavarana ja osallisuuden välineenä (Lilja-Viherlampi 2021; THL 2023).

Työelämässä kulttuurihyvinvointi voi ilmetä esimerkiksi tapoina hengähtää, palautua ja löytää uusia näkökulmia. Samalla se voi tarjota tilaisuuksia kohdata kollegoita ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Tutkimusten mukaan kulttuurisisällöt voivat vähentää stressiä, tukea palautumista ja lisätä sosiaalista yhteenkuuluvuutta (Fancourt & Finn 2019; Lilja-Viherlampi 2021). Tämä näkyi myös tässä työssä kerätyssä aineistossa, jossa työntekijät nostivat esiin toiveita rentouttavista tauoista, luovista hetkistä ja mahdollisuuksista kohdata kollegoja muutenkin kuin työn merkeissä.

Tämä opinnäytetyö tarkastelee, miten kulttuurihyvinvointia voidaan tuoda osaksi arkea valtion virastossa, Liikenne- ja viestintävirasto Traficomissa. Tavoitteena on selvittää, miten kulttuurihetket voivat vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä sekä millaisia toimintamalleja henkilöstö itse kokee toimiviksi. Työ tuottaa konkreettisia ehdotuksia, joita virasto voi hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä jatkossa.

Kehittämistyö toteutettiin Traficomissa keväällä 2023, jolloin työskentelin virastossa johtavana palvelumuotoilijana. Myöhemmin toimin myös asiakaskokemuspäällikkönä. Vaikka en enää ole Traficomin palveluksessa, aineisto on kerätty sovitusti ja ONT-sopimus on allekirjoitettu. Työ tarjoaa Traficomille näkökulmia ja käytännön ideoita henkilöstön työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Tulokset kokoavat henkilöstön ääntä ja toiveita kulttuurihyvinvoinnista ja osoittavat, miten osallistava palvelumuotoilu voi tukea yhteisöllisyyttä ja tuottaa uusia avauksia työelämän kehittämiseen.

Hybridiajan työssä yhteisöllisyys ei enää synny itsestään, vaan sitä täytyy vahvistaa tietoisesti. Kulttuurihyvinvoinnin keinot voivat tarjota yksinkertaisia tapoja lisätä palautumista ja luoda kohtaamisia, jotka tukevat työyhteisön arkea. Aiempi tutkimus on osoittanut, että arkeen sijoittuvat pienet kulttuurihetket voivat lisätä yhteisöllisyyttä ja jaksamista (Lilja-Viherlampi 2021; Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020).

## **2 KULTTUURIHYVINVOINTIA TYÖELÄMÄÄN PALVELUMUOTOILUN KEINAIN**

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, joka muodostaa perustan kehittämistyölle. Luku tarkastelee kolmea toisiinsa kytkeytyvää näkökulmaa: kulttuurihyvinvointia työelämässä, osallisuuden ja yhteisöllisyyden merkitystä sekä palvelumuotoilun soveltamista työyhteisöjen kehittämisessä. Näiden teemojen avulla jäsenetään, miten luovuus, osallistuminen ja inhimillisyys voivat vahvistaa työhyvinvointia ja yhteisöllistä toimintakulttuuria.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys yhdistää kulttuurihyvinvoinnin ja palvelumuotoilun näkökulmat. Kulttuurihyvinvoinnin tutkimus osoittaa, että taide- ja kulttuurisisällöt voivat lisätä yksilön hyvinvointia, tukea palautumista sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä työelämässä (Fancourt & Finn 2019; Lilja-Viherlampi 2021; Kokko 2022). Työelämän tutkimuksessa on todettu, että merkitykselliset yhteiset hetket voivat edistää työssä jaksamista ja parantaa työyhteisön vuorovaikutusta (Hakanen 2011).

Menetelmällisesti työ pohjautuu palvelumuotoiluun, joka tarjoaa osallistavia ja ihmislähtöisiä menetelmiä työyhteisön kehittämiseen (Miettinen 2017; Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021). Palvelumuotoilun tuplatimantti-malli ohjaa prosessin kulkua tutkimisesta ideointiin ja prototypoinnista arviointiin. Työssä keskeisiä käsitteitä ovat kulttuurihyvinvointi, työhyvinvointi, yhteisöllisyys sekä osallistava palvelumuotoilu.

Kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta tämä työ liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun työn inhimillistämisestä ja kestäväen työelämän rakentamisesta. Nykyisessä työelämässä korostuvat jatkuva muutos, tietotyön paineet ja hybridioorganisaatioiden hajautuminen, mikä lisää tarvetta yhteisöllisyyttä ja palautumista tukeville rakenteille (Sitra 2025; Manka & Manka 2023). Kun organisaatiot tarjoavat tilaa luovuudelle, palautumiselle ja merkityksellisille kohtaamisille, ne tukevat paitsi yksilön hyvinvointia myös yhteisön kykyä uudistua ja oppia yhdessä (Hakanen 2011).

Kulttuurihyvinvointia voidaan tarkastella myös osana psykologisen turvallisuuden rakentumista. Edmondsonin (2019) mukaan psykologisesti turvallisissa työyhteisöissä ihmiset uskaltavat tuoda esiin ideoita, kokeilla ja myös epäonnistua ilman pelkoa arvostelusta. Tällaisissa yhteisöissä luovuus ja oppiminen vahvistuvat, joka tukee kulttuurihyvinvoinnin perusajatusta, ihmisen kokonaisvaltaista kasvua ja osallisuutta.

Vuorisen (2023) mukaan kulttuurihyvinvoinnin keinot, kuten taide, yhdessä tekeminen ja esteettiset kokemukset voivat toimia työn inhimillistämisen välineinä. Ne lisäävät yhteisöllistä empatiaa, auttavat käsittelemään muutosta ja rakentavat luottamusta työyhteisöön. Näin kulttuurihyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, vaan myös rakenteellinen ja kulttuurinen voimavara organisaatiossa.

Näin kulttuurihyvinvointi tukee psykologisen turvallisuuden periaatteita, kun ihmiset voivat ilmaista itseään ja jakaa kokemuksiaan luovasti, syntyy ilmapiiri, jossa oppiminen, osallisuus ja palautuminen vahvistuvat.

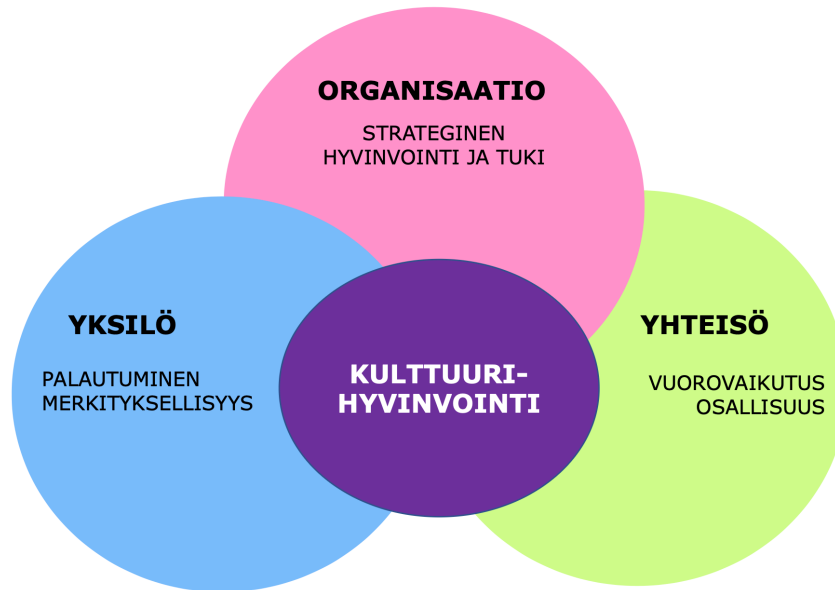
Tämän näkökulman kautta kulttuurihyvinvointi liittyy suoraan myös työn tulevaisuuteen, miten organisaatiot voivat yhdistää tuloksellisuuden, merkityksellisyyden ja inhimillisyyden kestäväällä tavalla. Kun luovuus ja palautuminen nähdään työn voimavarana, ne voivat muodostaa perustan uudelle, kestävämmälle työelämän kulttuurille (Manka & Manka 2023; Sitra 2023).

## **2.1 Kulttuurihyvinvointi osana työhyvinvointia**

Kulttuurihyvinvoinnilla tarkoitetaan taiteen ja kulttuurin vaikutuksia, jotka lisäävät yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia. Se kattaa sekä kulttuurin kuluttamisen että aktiivisen tekemisen, ja siihen sisältyvät kokemukset voivat vahvistaa merkityksellisyyttä, osallisuutta ja arjen voimavaroja (Fancourt & Finn 2019). Lilja-Viherlampi (2021) määrittelee kulttuurihyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jossa kulttuuri ja taide kytkeytyvät hyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista sosiaaliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin. Kokon (2022) mukaan kulttuurihyvinvointi voidaan nähdä myös osana julkisten organisaatioiden vastuuta henkilöstön ja kansalaisten hyvinvoinnin edistämässä.

Viime vuosina tutkimuksissa kulttuurihyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin yhteydet ovat vahvistuneet. Taiteen ja kulttuurin kokeminen tukee työntekijöiden palautumista, vähentää stressiä ja voi lisätä työn imun kokemusta (Fancourt & Finn 2019; Hakanen 2011). Yhteiset kulttuuriset kokemukset vahvistavat myös työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, jotka ovat keskeisiä tekijöitä työssä jaksamisessa ja henkilöstön sitoutumisessa (Lilja-Viherlampi 2021). Kulttuurihyvinvointi voi vahvistaa sekä yksilön jaksamista että työyhteisön yhteenkuuluvuutta, ja siksi sillä on tärkeä rooli työhyvinvoinnissa.

Tuore kansainvälinen katsausartikkeli osoittaa, että pienet, arkeen kiinnittyvät taide- ja kulttuuritoiminnot voivat tukea työpaikoilla palautumista, vähentää koettua stressiä ja lisätä sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Vaikutukset näyttävät syntyvän sekä yksilöllisten voimavarojen vahvistumisen että yhteisöllisten vuorovaikutushetkien kautta (Viola 2024). Tämä vahvistaa tämän työn lähtöoletusta, jonka mukaan matalan kynnyksen kulttuurihetket ovat realismia arjessa ja voivat tukea hyvinvointia ilman raskaita rakenteellisia muutoksia.



Kuva 1. Kulttuurihyvinvointi yksilön, yhteisön ja organisaation rajapinnoilla (mukaillen Fancourt & Finn 2019; Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020).

Kuvio havainnollistaa, miten kulttuurihyvinvointi rakentuu yksilön, yhteisön ja organisaation rajapinnoilla. Yksilön tasolla kulttuurihyvinvointi ilmenee palautumisen, luovuuden ja merkityksellisyyden kokemuksina. Tällaiset hetket voivat lievittää stressiä ja lisätä työn imua, mikä tukee sekä henkistä että fyysistä jaksamista (Fancourt & Finn 2019). Yhteisön tasolla kulttuurihyvinvointi vahvistaa vuorovaikutusta, luottamusta ja osallisuuden tunnetta, mikä puolestaan lisää yhteenkuuluvuutta ja tukee työyhteisön resilienssiä (Lilja-Viherlampi 2021; Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020).

Organisaation tasolla kulttuurihyvinvointi liittyy siihen, miten rakenteet ja johtaminen tukevat henkilöstön hyvinvointia ja mahdollistavat kulttuurin osaksi työarkea. Kun organisaatio tarjoaa tilaa luovuudelle ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan, kulttuurihyvinvointi voi muodostua strategiseksi voimavaraksi eikä pelkäsi virkistystoiminnaksi (Kokko 2022; Maula & Maula 2023).

Kaavion keskellä oleva kulttuurihyvinvointi kuvastaa näiden kolmen tason yhteisvaikutusta. Työyhteisössä, jossa yksilöiden voimavarat, yhteisön vuorovaikutus ja organisaation rakenteellinen tuki kohtaavat, kulttuurihyvinvointi voi juurtua pysyväksi osaksi arkea. Tämä ajatus on myös tämän opinnäytetyön keskeinen lähtökohta: kulttuurihyvinvointi ei synny yksittäisistä tempauksista,

vaan eri tasoilla tapahtuvasta yhteisestä rakentamisesta ja merkitysten jakamisesta.

## **2.2 Kulttuurihyvinvoinnin monesta näkökulmasta**

Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja (Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020) yhdistää käytännön malleja ja näkökulmia siitä, miten taide ja kulttuuri voidaan liittää osaksi arjen hyvinvointia. Julkaisussa korostetaan, että kulttuurihyvinvointi ei synny yksittäisistä hankkeista, vaan sen tulisi olla osa organisaatioiden rakenteita ja strategisia linjauksia. Kulttuuri- ja taidetoiminta nähdään henkilöstön hyvinvointia tukevana resurssina, ei irrallisina lisäyksinä. Käsikirjassa painotetaan johdon roolia henkilöstön osallistamista. Käytäntöjä on vaikea saada pysyviksi toiminnoiksi ilman esihenkilöiden ja organisaation tukea, mutta yhtä tärkeää on, että työntekijät kokevat ratkaisut merkityksellisiksi ja voivat vaikuttaa niiden sisältöön. Tämä näkökulma tukee palvelumuotoilun osallistavaa lähestymistapaa, jossa kehittäminen perustuu työntekijöiden omiin kokemuksiin ja tarpeisiin.

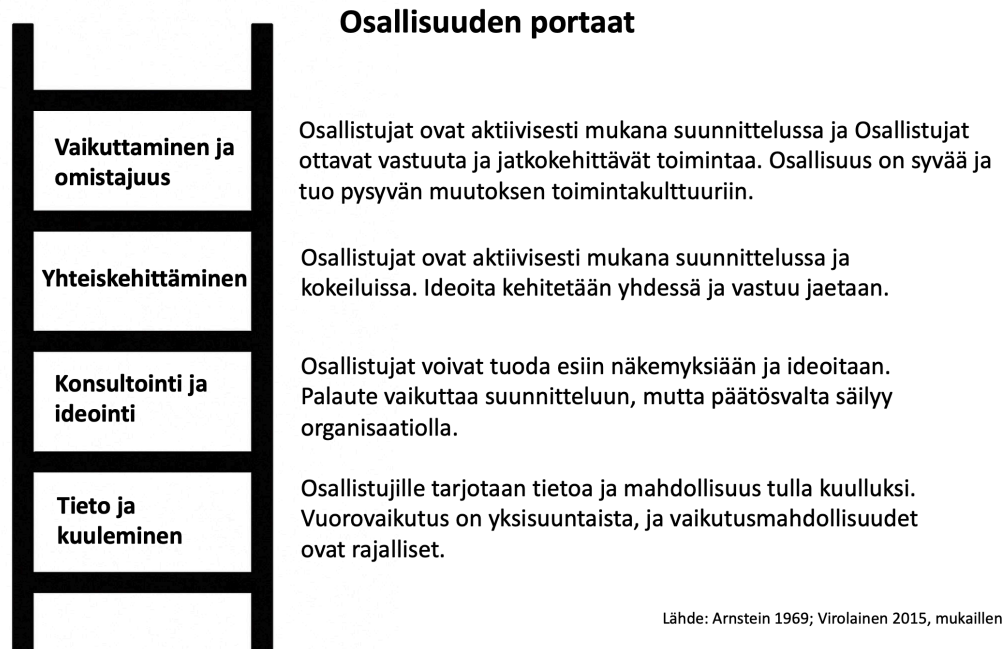
Lisäksi julkaisussa nostetaan esiin myös kulttuurihyvinvoinnin yhteiskunnallinen merkitys. Taide ja kulttuuri eivät ole ylellisyyttä, vaan osa hyvinvointipalveluiden kokonaisuutta. Kulttuurihyvinvoinnin avulla voidaan vastata työelämän muuttuviin haasteisiin, kuten yhteisöllisyyden vähenemiseen ja työssä jaksamisen haasteisiin. Esimerkeissä pienet arkeen sijoittuvat kulttuurihetket, kuten yhteiset keskustelut, työntekijöiden taitojen jakaminen ja luovat pysähdykset, ovat lisänneet yhteisöllisyyttä ja vahvistaneet työyhteisön voimavaroja (Lilja-Viherlampi 2021). Tämä ajatus tukee myös tässä opinnäytetyössä kehitettyjen kulttuurihetkien tavoitteita.

## **2.3 Osallisuus työyhteisön vahvistajana**

Osallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa oman elämänsä ja yhteisönsä asioihin. Se ei ole vain yksittäistä osallistumista, vaan siihen liittyy kokemus kuulumisesta yhteisöön ja merkityksellisyyden tunne (Isola ym. 2017). Työelämässä osallisuus ilmenee esimerkiksi siinä, että henkilöstö voi osallistua työyhteisön kehittämiseen ja kokea oman panoksensa arvokkaaksi.

Virolainen (2015) on tuonut esiin, että osallisuus etenee portaittain: ensin saadaan tietoa ja mahdollisuus tulla kuulluksi, ja seuraavilla tasoilla osallistuminen syvenee aina yhteiseen päätöksentekoon ja vaikuttamiseen. Malli pohjautuu Arnsteinin (1969) klassisiin osallisuuden portaisiin. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2023) osallisuusindikaattori osoittaa, että tällaisella osallisuuden kokemuksella on vahva yhteys yksilön hyvinvointiin ja arjessa selviytymiseen.

Osallisuuden käsitteeseen liittyy vahvasti myös kansainvälinen keskustelu osallistumisen asteista. Arnstein (1969) kuvasi klassisessa artikkelissaan A Ladder of Citizen Participation kahdeksanportaisen mallin, jossa yksilön mahdollisuus vaikuttaa omaan ympäristöönsä vaihtelee symbolisesta osallistamisesta todelliseen valtaan. Tämä malli on yhä käyttökelpoinen, kun tarkastellaan työyhteisöjen osallistavia käytäntöjä, esimerkiksi sitä, missä määrin työntekijät voivat vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään ja hyvinvointiaan.



Kuva 2. Osallisuuden portaavat, mukailen Arnstein 1969; Virolainen 2015.

Arnsteinin (1969) klassinen osallisuuden portaavat -malli kuvaa osallistumisen eri tasoja aina passiivisesta tiedonsaannista kohti aktiivista vaikuttamista ja

päätöksentekoa. Virolainen (2015) on soveltanut tätä mallia suomalaiseen hyvinvointityön, ja työyhteisöjen kontekstiin ja jäsentänyt osallisuuden etenemisen neljälle pääportaalle:

1. **Tieto ja kuuleminen:** yksilölle tarjotaan tietoa ja mahdollisuus tulla kuulluksi.
2. **Konsultointi ja ideointi:** yksilö tai ryhmä saa mahdollisuuden tuoda esiin näkemyksiään ja ideoitaan.
3. **Yhteiskehittäminen:** osallistujat ovat aktiivisesti mukana suunnittelussa ja kokeilussa.
4. **Vaikuttaminen ja omistajuus:** osallistujat sitoutuvat ja kantavat vastuuta toiminnan jatkokehittämisestä.

Tässä kehittämistyössä henkilöstön osallistuminen sijoittui pääosin Virolaisen (2015) kuvaamien osallisuusportaiden keskitasoille, eli **konsultoinnin ja yhteiskehittämisen** vaiheisiin. Kyselyvaiheessa henkilöstö toi esiin omia toiveitaan ja näkemyksiään kulttuurihyvinvoinnin teemoista, tämä vastaa konsultoinnin tasoa, sillä työntekijöiden ääni tuli kuulluksi ja heidän palautteensa vaikutti kehittämisen suuntaan. Työpajavaiheessa osallistuminen syveni yhteiskehittämisen tasolle, kun henkilöstö oli mukana ideoinnissa ja konseptien rakentamisessa. Vaikka osallistujat eivät vielä päässeet varsinaiseen päätöksentekoon tai toteutukseen, he kokivat voivansa vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Tämä tukee Isolan ym. (2017) ja THL:n (2023) havaintoa siitä, että kokemus kuulluksi tulemisesta ja vaikuttamisesta on itsessään hyvinvointia vahvistava tekijä.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan osallisuuden kokemus syntyy, kun yksilö voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja kokea olevansa osa yhteisöä. Tämän työn prosessissa tämä ilmeni siinä, että osallistujat toivat esiin näkemyksiään, näkivät niiden vaikuttavan lopputulokseen ja kokivat yhteisen ideoinnin vahvistavan yhteenkuuluvuuden tunnetta.

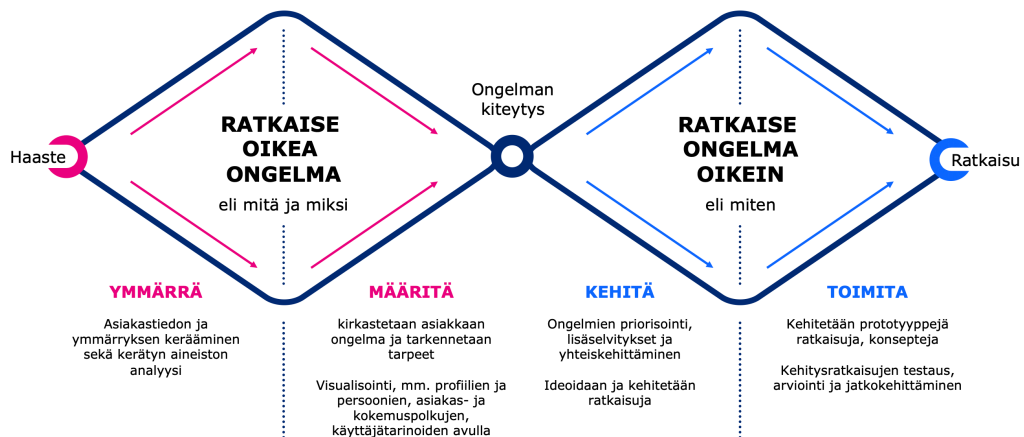
## 2.4 Palvelumuotoilu työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluna

Palvelumuotoilu on ihmislähtöinen ja osallistava lähestymistapa, jonka tavoitteena on kehittää palveluita yhdessä niiden käyttäjien kanssa. Menetelmä korostaa käyttäjien tarpeiden ymmärtämistä ja tarjoaa konkreettisia työkaluja

ideointiin, kokeiluihin ja arviointiin (Miettinen 2017). Palvelumuotoilu on vakiinnuttanut asemansa myös organisaatioiden kehittämisessä, sillä sen avulla voidaan tuoda esiin henkilöstön kokemuksia työstä tai työn prosessista sekä löytää uusia ratkaisuja arjen haasteisiin (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021).

Palvelumuotoilun tunnetuin malli on tuplatimantti, joka ohjaa prosessin etenemistä tutkimisesta ideointiin, kokeiluun ja arviointiin. Malli tuo esiin sen, että kehittämisessä vuorottelevat laajentava ja supistava ajattelu, ensin kartoitetaan käyttäjien tarpeita ja näkökulmia, ja sen jälkeen keskitytään lupaavimpiin ratkaisuihin (Miettinen 2017). Käytännön soveltamista korostava This is Service Design Doing (Stickdorn ym. 2018) tuo esiin, miten palvelumuotoilua voidaan hyödyntää työyhteisöissä yhteisten toimintatapojen rakentamiseen ja uusien käytäntöjen haltuun ottamiseen.

### Palvelumuotoilun tuplatimantti



Lähde: (Mukailltu) Double Diamond / Stanford design school / Design Thinking

Kuva 3. Palvelumuotoilun tuplatimantti. Kehittämisprosessin eteneminen ymmärryksestä kokeiluihin (Traficomissa tehty)

Palvelumuotoilu voidaan nähdä myös johtamisen välineenä. Maula ja Maula (2023) korostavat, että design-ajattelu ei ole vain joukko työkaluja, vaan tapa johtaa organisaatioita osallistavasti ja luovasti. Sen avulla voidaan rakentaa kulttuuria, jossa henkilöstö otetaan mukaan kehittämiseen ja jossa uudet ideat syntyvät arjen kokemuksista. Tämä näkökulma tukee myös tämän opinnäytetyön lähestymistapaa, jossa Traficomien henkilöstö osallistui aktiivisesti kulttuurirahojen kehittämiseen.

Tässä opinnäytetyössä palvelumuotoilu ei ollut vain menetelmä, vaan myös osa omaa työtäni ja tapaani kehittää organisaatiota. Toimin Traficomissa johtavana palvelumuotoilijana ja myöhemmin asiakaskokemuspäällikkönä ja työni painopiste oli ihmislähtöisen kehittämisen ja palvelumuotoilun tuominen osaksi viraston arkea. Palvelumuotoilun avulla haluttiin lisätä osallistavaa toimintakulttuuria ja luoda pysyvämpiä rakenteita, joissa henkilöstön näkemykset tulevat osaksi päätöksentekoa ja kehittämistä.

Tämä tausta loi luonnollisen lähtökohdan myös tälle opinnäytetyölle. Kulttuurihyvinvoinnin teemoja lähestyttiin samoilla osallistavilla periaatteilla, joilla virastossa kehitettiin muitakin palveluita ja toimintamalleja. Työssä hyödynnetyt menetelmät, kuten yhteiskehittäminen, ideointi ja kevyet kokeilut, olivat osa omaa kehittämistyötäni Traficomissa. Näin palvelumuotoilu toimi sekä tutkimusmenetelmänä että työyhteisön kehittämisen välineenä, joka auttoi löytämään uusia näkökulmia työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen.

Basonin (2017) mukaan julkisen sektorin organisaatioissa muotoilujohtaminen voi toimia keinona vahvistaa inhimillisyyttä, luottamusta ja yhteistä oppimista. Kun palvelumuotoilun periaatteet otetaan osaksi johtamista, ne voivat auttaa rakentamaan työyhteisöjä, joissa kokeilut ja yhteinen ideointi ovat osa arkea, ei erillisiä hankkeita. Tämä ajattelu oli myös läsnä tässä työssä, jossa kulttuurihyvinvoinnin kehittäminen nähtiin osana laajempaa, ihmislähtöistä toimintakulttuurin muutosta.

Myös johtamista voidaan tarkastella muotoiluajattelun näkökulmasta. Maulan ja Maulan (2023) mukaan *Design johtaminen* tarkoittaa sitä, että organisaation kulttuuria, rakenteita ja vuorovaikutusta kehitetään samoin periaattein kuin käyttäjälähtöistä palvelua. Tämä lähestymistapa korostaa jatkuvaa vuoropuhelua ja kokeilukulttuuria, tämä tekee siitä luontevan osan palvelumuotoilullista kehittämistyötä työyhteisöissä. Samalla se vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta ja työntekijöiden sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Näiden teoreettisten lähtökohtien pohjalta kehittämistyö suunniteltiin ja toteutettiin Traficomissa palvelumuotoilun menetelmin, joissa työntekijöiden osallisuus, yhteiskehittäminen ja arjen kulttuuriset hetket nousivat keskiöön.

## 2.5 Työntekijäkokemus osana työelämän kehittämistä

Työntekijäkokemus on viime vuosina noussut keskeiseksi käsitteeksi työelämän ja organisaatiokulttuurin kehittämisessä. Se viittaa työntekijän kokonaisvaltaiseen kokemukseen organisaatiossa ja siihen, miten arjen vuorovaikutus, johtaminen, työympäristö ja kulttuuri muodostavat tunteen merkityksellisyydestä, osallisuudesta ja hyvinvoinnista (Manka & Manka 2023). Työntekijäkokemus ei synny yksittäisistä toimenpiteistä, vaan arjen kohtaamisista ja siitä, miten työntekijä kokee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi.

Morganin (2017) mukaan työntekijäkokemus rakentuu kolmen keskeisen tekijän varaan: kulttuurista, fyysisestä työympäristöstä ja teknologisista ratkaisuista. Näistä kulttuurin rooli on erityisen merkittävä, sillä se luo perustan psykologiselle turvallisuudelle, luottamukselle ja yhteistyölle. Edmondsonin (2019) mukaan psykologisesti turvallisissa yhteisöissä ihmiset uskaltavat tuoda esiin ideoitaan, kokeilla uutta ja myös epäonnistua ilman pelkoa arvostelusta. Tällainen ilmapiiri tukee luovuutta ja yhteisöllistä oppimista, jotka ovat myös kulttuurihyvinvoinnin keskeisiä elementtejä.

Työntekijäkokemuksen kehittäminen voidaan nähdä myös palvelumuotoilun näkökulmasta. Koivisto, Säynäjäkangas & Forsbergin (2021) mukaan palvelumuotoilu tarjoaa menetelmiä, joiden avulla organisaatiot voivat ymmärtää työntekijöidensä tarpeita, odotuksia ja kokemuksia. Kun työntekijöitä kuullaan ja he osallistuvat aktiivisesti kehittämiseen, syntyy sekä parempia palveluja että vahvempi kokemus osallisuudesta ja merkityksellisyydestä (Bason 2017). Tämä vastaa myös Hakasen (2021) näkemystä siitä, että työn imu ja hyvinvointi syntyvät yhteisöllisyydestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön.

Kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta työntekijäkokemus ja työhyvinvointi kietoutuvat yhteen. Kun organisaatio tarjoaa tilaa luovuudelle ja palautumiselle, se tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia ja vahvistaa sitoutumista työhön (Vuorinen 2023, Manka & Manka 2023). Tässä työssä kehitetyt kulttuurihetket voidaan nähdä konkreettisina tekoina, jotka vahvistavat positiivista työntekijäkokemusta ja lisäävät yhteisön yhteenkuuluvuutta.

Työntekijäkokemuksen näkökulma tarjoaa viitekehyksen tälle kehittämistyölle. Kun organisaatio tukee työntekijöidensä osallisuutta, palautumista ja luovia

kokeiluja, se rakentaa samalla inhimillisempää ja kestävämpää työelämää. Kulttuurihyvinvointi ja työntekijäkokemus täydentävät toisiaan ja vahvistavat sekä yksilön hyvinvointia että organisaation kykyä uudistua jatkuvassa muutoksessa (Sitra 2023).

## **2.6 Yhteenveto teoreettisesta viitekehystä**

Tässä luvussa on esitelty opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, joka muodostuu neljästä toisiaan täydentävästä näkökulmasta. Ne ovat kulttuurihyvinvointi työelämässä, osallisuus ja yhteisöllisyys, palvelumuotoilu kehittämisen menetelmänä sekä työntekijäkokemus työelämän kehittämisen viitekehystenä. Näiden käsitteiden avulla on rakennettu kokonaisuus, joka tukee työn tavoitteita ja kehittämistehtävää. Tarkoituksena on ymmärtää, miten kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda osaksi työpäivää niin, että se vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Kulttuurihyvinvointi tarjoaa näkökulman, jossa hyvinvointi nähdään laajasti yksilön ja yhteisön kokemuksena. Sitä voidaan vahvistaa taiteen, kulttuurin ja luovan toiminnan avulla. Osallisuus ja yhteisöllisyys muodostavat kulttuurihyvinvoinnin perustan ja lisäävät merkityksellisyyttä, yhteyttä muihin ja työn iloa. Palvelumuotoilun menetelmät tuovat tähän osallistavan ja käytännönläheisen kehittämisen tavan, jonka avulla työntekijät voivat itse olla mukana ideoimassa ja muotoilemassa hyvinvointia tukevia ratkaisuja.

Työntekijäkokemuksen näkökulma yhdistää nämä teemat kokonaisuudeksi. Se korostaa työn inhimillisiä ja emotionaalisia ulottuvuuksia sekä sitä, että työn merkityksellisyys syntyy arjen vuorovaikutuksesta, luottamuksesta ja yhteisistä kokemuksista. Kulttuurihyvinvointi voi toimia välineenä työntekijäkokemuksen vahvistamisessa, sillä kun työntekijät kokevat voivansa osallistua ja tuoda esiin omia vahvuuksiaan, se lisää sekä hyvinvointia että yhteisön resilienssiä ja uudistumiskykyä.

Tämän teoreettisen viitekehysten pohjalta kehittämistyö toteutettiin Traficossa palvelumuotoilun menetelmin. Seuraavassa luvussa kuvataan tarkemmin kehittämistyön toteutus, aineistonkeruu ja analyysimenetelmät, joiden avulla työntekijöiden kulttuurihyvinvointiin liittyviä tarpeita ja toiveita kartoitettiin ja kehitettiin käytännön ratkaisuksi.

### 3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esitellään kehittämistehtävän tausta, tavoitteet ja tutkimusasetelma. Luku kuvaa työn toimintaympäristön, työn tarkoituksen ja tutkimuskysymykset, joiden avulla selvitetään, miten kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda osaksi työpäivää ja vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä Traficomissa.

#### 3.1 Toimintaympäristö: Traficom ja työn murros

Liikenne- ja viestintävirasto Traficom on valtion virasto, joka vastaa liikenteen ja viestinnän lupa-, rekisteri- ja valvontatehtävistä. Sen tehtävänä on varmistaa, että Suomessa ovat käytettävissä laadukkaat ja kohtuuhintaiset viestintäyhteydet sekä turvallinen ja kestävä liikennejärjestelmä. Traficomissa työskentelee noin 900 henkilöä 15 paikkakunnalla ja sen päätoimipaikka sijaitsee Helsingissä. Virasto perustettiin vuonna 2019, kun Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi, Viestintävirasto ja osa Liikennevirastoa yhdistyivät yhdeksi toimijaksi.

Traficom on asiantuntijaorganisaatio, jossa työskentelee laaja-alainen joukko eri alojen osaajia. Henkilöstön työ koostuu sekä yksilötyöstä että verkostoissa tapahtuvasta yhteistyöstä, ja hybridityö on vakiintunut osaksi arkea. Tällaisessa ympäristössä yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin vahvistaminen on keskeistä, jotta henkilöstön osaaminen ja jaksaminen tukevat viraston laajoja yhteiskunnallisia tehtäviä (Traficom, 2023).

Traficomin strategisissa (2023) tavoitteissa korostuvat asiakaslähtöisyys, digitalisaatio ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän muuttuessa ja hybridityön vakiintuessa työntekijäkokemuksen merkitys on kasvanut. Traficomin kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa työntekijäkokemus on keskeinen voimavara, sillä se vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen, sitoutumiseen ja työn laatuun. Organisaation kyky ylläpitää yhteisöllisyyttä ja luottamusta on siten osa sen kestävästä toimintakykyä.

Oma työni Traficomissa liittyi palvelumuotoiluun ja asiakaskokemukseen. Toimin ensin johtavana palvelumuotoilijana ja myöhemmin asiakaskokemuspääl-

liikkönä. Nämä tehtävät antoivat minulle näkökulman siihen, miten organisaatiota voidaan kehittää ihmislähtöisesti ja osallistavasti, ja samalla ne loivat pohjaa tälle opinnäytetyölle.

Kehittämistyö sai alkunsa loppukevällä 2023, kun Traficomissa järjestettiin Arjen supersankari -ideakilpailu, jossa haettiin henkilöstön ideoita työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Kulttuurihyvinvointiin liittyvä idea valittiin jatkokehitykseen, ja varsinainen kehittämistyö toteutettiin syksyn 2023 ja alkuvuoden 2024 aikana. Vaikka en enää ole viraston palveluksessa, aineisto on kerätty sovituksi ja ONT-sopimus on allekirjoitettu.

Tutkimuksessa on osin retrospektiivinen näkökulma, sillä aineiston analyysi tehtiin vasta työsuhteen päätyttyä. Tämä mahdollisti aiheen tarkastelun riippumattomasti ja auttoi ottamaan etäisyyttä omaan rooliin. Näin tuloksia oli mahdollista arvioida laajemmin ja objektiivisemmin. Retrospektiivinen näkökulma tarkoittaa tutkimuksellista lähestymistapaa, jossa aiempia kokemuksia ja tapahtumia tarkastellaan uudessa ajassa ja kontekstissa (Bryman 2016).

Työn tarkoituksena on kehittää ja kokeilla keinoja, joiden avulla kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda luontevaksi osaksi työpäivää ja vahvistaa siten työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Työn tavoitteena on tunnistaa, miten Traficomien henkilöstö itse ymmärtää kulttuurihyvinvoinnin merkityksen omassa työssään, ja kehittää heidän omiin toiveisiinsa perustuvia käytännöllisiä, arkeen sopivia ratkaisuja.

### **3.2 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksellisena lähtökohtana on ajatus, että kulttuurihyvinvointi ei synny yksittäisistä tempauksista, vaan arjen pienistä teoista, jotka koetaan omannäköisiksi ja mielekkäiksi. Työn taustalla on myös näkemys, että kulttuurihyvinvointi on osa laajempaa työntekijäkokemusta. Sen avulla voidaan vahvistaa työn merkityksellisyyttä, yhteisöllisyyttä ja palautumista, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan.

Työtä ohjaa seuraava pääkysymys:

**Miten kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda osaksi työpäivää Liikenne- ja**

## **viestintävirasto Traficomissa siten, että se vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä?**

Pääkysymystä tarkentavat kolme alakysymystä:

1. Millaisia tarpeita Traficomien henkilöstöllä on kulttuurihyvinvointiin liittyen?
2. Millaisia toiveita henkilöstöllä on kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi työssä?
3. Millaisia kulttuurihyvinvoinnin ratkaisuja voidaan kehittää näiden tarpeiden ja toiveiden pohjalta?

## **4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS**

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön kehittämisprosessin toteutusvaiheet. Luvussa esitellään työn eteneminen ideasta valmiiksi konseptiksi, aineistonkeruun ja työpajojen toteutus sekä analyysi- ja eettiset menettelytavat. Kehittämissuunnitelma toteutettiin palvelumuotoilun menetelmin, ja sen tavoitteena oli luoda henkilöstölähtöisiä ja arkeen sopivia kulttuurihyvinvoinnin ratkaisuja Traficomien työyhteisöön.

Kehittämistyön näkökulmasta tavoitteena oli myös vahvistaa työntekijäkokeamista. Kun henkilöstö osallistui ideointiin ja kehittämiseen, he saivat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä. Tämä lisäsi osallisuuden ja merkityksellisuuden tunnetta, jotka ovat työntekijäkokeamisen keskeisiä tekijöitä (Manka & Manka 2023).

Käytännön kehittämistyö sai alkunsa syksyllä 2023 järjestetystä Traficomien sisäisestä Arjen supersankarit -kilpailusta, jossa etsittiin ideoita työhyvinvoinnin ja arjen kehittämiseksi. Ideani **“Kulttuurihetki työpäivässä”** sijoittui kilpailussa kolmannelle sijalle ja herätti organisaatiossa kiinnostusta. Kilpailumenestys loi pohjan kehittämistyölle, jossa päätin jalostaa ideoita eteenpäin osana tätä opinnäytetyötä.

Kehittämistyö käynnistyi kilpailun jälkeen henkilöstökyselyllä loka–marraskuussa 2023. Kyselyn avulla kartoitettiin työntekijöiden kulttuurisia mieltymyksiä, kiinnostuksen kohteita ja toiveita työpäivään sopivista kulttuurihetkistä. Tulosten pohjalta järjestettiin kaksi työpajaa, joissa ideoita kehitettiin edelleen

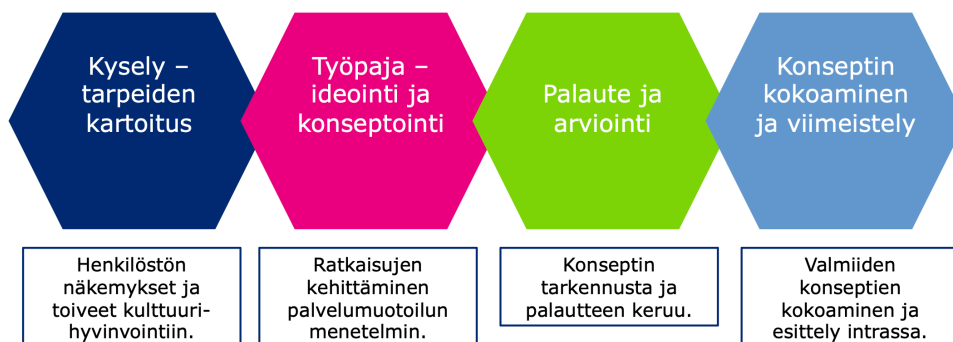
palvelumuotoilun menetelmin. Työpajoissa syntyi neljä konseptia, jotka julkaisiin organisaation intranetissä joulukuussa 2023. Henkilöstöä pyydettiin antamaan niistä palautetta tammikuuhun 2024 mennessä.

Valmiit konseptit toimitettiin kilpailun järjestäjälle, Tuumasta toimeen -työryhmälle, jonka tehtävänä oli tukea henkilöstölähtöisten kokeilujen juurruttamista osaksi arkea. Työryhmä lakkautettiin keväällä 2024, mutta konseptit jäivät elämään organisaation sisäisinä kehittämissideoina.

Kehittämistyön lähestymistapa oli laadullinen ja osallistava. Tavoitteena oli ymmärtää, millaisia tarpeita ja toiveita Traficomien henkilöstöllä on kulttuurihyvinvointiin liittyen, ja kehittää niiden pohjalta arkeen sopivia ratkaisuja yhdessä henkilöstön kanssa. Aineistonkeruussa hyödynnettiin kyselyä ja yhteiskehittämisen työpajoja, jotka muodostivat prosessin kaksi päävaihetta.

Kehittämistyö toteutettiin palvelumuotoilun menetelmin, joissa korostuu käyttäjien kokemusten ja näkökulmien ymmärtäminen (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021). Aineiston analyysi noudatti laadullisen sisällönanalyysin periaatteita, jotka soveltuvat erityisesti merkitysten ja kokemusten jäsentämiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Kuten Puusa ja Juuti (2020) korostavat, laadullinen kehittämistyö perustuu tulkintaan ja kontekstin ymmärtämiseen. Tavoitteena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa, vaan syventää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja sen merkityksistä osallistujien näkökulmasta. Tämä lähestymistapa ohjasi myös tämän työn etenemistä ja tulosten tulkintaa.



Kuva 4. Kehittämisen prosessin vaiheet Traficomissa: henkilöstön tarpeiden kartoitus, ideointi ja konseptointi, palautteen kerääminen sekä valmiiden konseptien kokoaminen ja julkaisu intrassa (mukaan palvelumuotoilun tuplatimanttia; Miettinen 2017; Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021).

#### 4.1 Palvelumuotoilu toiminnallisena kehittämisenä

Kehittämistyö toteutettiin palvelumuotoilun tuplatimantti-mallin mukaisesti, jossa prosessi etenee vaiheittain tutkimisesta ideointiin, kokeiluun ja arviointiin (Miettinen 2017; Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021) Malli soveltuu erityisen hyvin työelämän kehittämiseen, sillä se tukee käyttäjälähtöistä ja osallistavaa työtettä.

Palvelumuotoilun lähtökohtana on käyttäjän kokemusten ja tarpeiden ymmärtäminen ennen ratkaisujen suunnittelua (Stickdorn & Schneider 2010; Stickdorn ym. 2018). Tässä työssä se tarkoitti sitä, että henkilöstön omia toiveita ja näkemyksiä kulttuurihyvinvoinnista kerättiin jo varhaisessa vaiheessa, ja heidän osallistumisensa jatkui läpi prosessin.

Palvelumuotoilun tuplatimantti-mallin ensimmäinen vaihe, **tutkiminen**, sisälsi henkilöstökyselyn ja sen analysoinnin, joiden avulla ymmärrettiin työntekijöiden kiinnostuksen kohteita ja arjen tarpeita. Toisessa vaiheessa, **määrittelyssä**, tuloksia teemoiteltiin ja valittiin kehittämisen painopisteitä. Kolmannessa vaiheessa, **ideoinnissa**, työpajoissa luotiin uusia toimintamalleja ja kehitettiin erilaisia vaihtoehtoja. Viimeinen vaihe, **toteutus ja arviointi**, sisälsi konseptien viimeistelyn, palautteen keruun ja niiden esittelyn organisaation intrassa.

Palvelumuotoilun soveltaminen mahdollisti sen, että kulttuurihyvinvointia lähestyttiin käytännönläheisesti ja organisaation arkeen sopivalla tavalla. Menetelmä auttoi löytämään pieniä mutta vaikuttavia keinoja vahvistaa yhteisöllisyyttä ja työssä viihtymistä ilman suuria rakenteellisia muutoksia.

Tämän lähestymistavan vahvuus oli sen osallistavuus: henkilöstö ei ollut vain kehittämisen kohteena, vaan sen aktiivisena toimijana. Tämä tukee Isolan ym. (2017) ja Virolaisen (2015b) havaintoja siitä, että osallistuminen ja oma ääni

lisäävät työn merkityksellisyyden kokemusta sekä vahvistavat työyhteisön hyvinvointia.

## 4.2 Aineistokeruu

Kehittämistyön aineisto kerättiin loka–joulukuussa 2023 kolmessa vaiheessa: kyselyn, työpajojen ja palautekeskustelujen avulla. Tavoitteena oli saada mahdollisimman monipuolinen kuva henkilöstön toiveista ja näkemyksistä kulttuurihyvinvoinnin kehittämiseksi osaksi työpäivää.

Aineistonkeruumenetelmät valittiin palvelumuotoilun periaatteiden mukaisesti siten, että ne tukivat osallistumista ja ideointia (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021; Stickdorn ym. 2018). Kyselyllä kerättiin laaja-alaisesti henkilöstön ajatuksia ja kiinnostuksen kohteita, ja työpajassa näitä ideoita kehitettiin eteenpäin yhteiskehittämisen keinoin.

### 4.2.1 Kysely

Kysely toteutettiin loka–marraskuussa 2023 Traficomien koko henkilöstölle (noin 1000 työntekijää) ja siihen vastasi 102 henkilöä. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden kulttuurisia mieltymyksiä, kiinnostuksen kohteita sekä toiveita työpäivään sopivista kulttuurihetkistä eri konteksteissa (yksilö, tiimi, palvelualue, toimipiste).

Vastausten perusteella suosituimmiksi teemoiksi nousivat **musiikki, lukeminen ja ruoanlaitto** ja toistuvina toiveina mainittiin myös **elokuvat, liikunta, käsityöt sekä yhteiset musavisa- tai keskusteluhetket**. Avoimista vastauksista välittyi halu lisätä arkeen iloa, yhteisöllisyyttä ja palauttavia hetkiä.

Kyselyn lopussa vastaajilta tiedusteltiin kiinnostusta osallistua yhteiskehittämiseen. Ilmoittautuneiden joukosta muodostettiin työpajaryhmä, joka edusti eri palvelualueita ja työskentelymuotoja (sekä lähi- että etättyötä).

### 4.2.2 Työpaja

Työpaja järjestettiin marraskuussa 2023 ja siihen osallistui viisi työntekijää sekä tutkija-fasilitaattorina toiminut opinnäytetyön tekijä. Työpajan tavoitteena oli kehittää ja konkretisoida ideoita kulttuurihyvinvoinnin lisäämiseksi osana työpäivää.

Ennakkovalmisteluna kyselyn avovastaukset teemoiteltiin laadullisen sisälönanalyysin periaatteita hyödyntäen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Pääteemoiksi muodostuivat **liikunta, musiikki, kirjallisuus, elokuvat, käsityöt ja yhteisöllisyys**.

Työpajassa osallistujat priorisoivat teemoja pisteytysäänestyksellä (*dot voting*) ja valitsivat jatkokehittämiseen tärkeimmät ideat (Stickdorn ym. 2018). Näistä jalostettiin ryhmissä konseptiluonnoksia, joissa täsmennettiin tavoite, kohde-ryhmä, toteutustapa, vastuut, toistuvuus, tarvittavat resurssit sekä arvioinnin keinot. Lopuksi ryhmät esittelivät ideansa ja keräsivät palautetta jatkotyöstöä varten (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021; Miettinen 2017).

Työpajassa syntyi neljä keskeistä ideakonseptia:

- **Traficom-Strömsöö:** kuukausittainen teemapaja, jossa työntekijät voivat jakaa osaamistaan ja kokeilla uusia luovia taitoja, kuten askartelua, reseptejä, musiikkia tai käsitöitä.
- **Sisäinen luentopiiri:** tilaisuus, jossa työntekijät voivat kertoa omista harrastuksistaan tai asiantuntemuksestaan ja oppia toisiltaan.
- **Ohjatut kävelyt:** kävelyretkiä, joissa yhdistyvät liikunta, paikalliskulttuuri ja tarinallinen oppiminen.
- **Palkopäivän kulttuurihetki:** palvelualueen kehittämispäivän yhteyteen liitettävä kulttuurinen hetki, kuten musiikki- tai elokuvanäytös.

Lisäksi syntyi useita pienempiä ideoita, kuten kuoro, biisintekopaja, reseptien vaihto, kulttuuriretket ja yhteisötaideprojektit. Kaikille ideoille oli yhteistä matalan kynnyksen osallistuminen, työntekijöiden omien vahvuuksien hyödyntäminen ja yhdessä tekemisen ilo. Havainto on linjassa osallisuustutkimusten kanssa, joissa korostetaan työntekijöiden kokemusten ja äänen merkitystä kehittämisessä (Isola ym. 2017; Virolainen 2015b).

Työpajan ilmapiiri ja osallistava työskentely vahvistivat työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän näkemyksillään oli merkitystä. Tämä on tärkeää työntekijäkokemuksen näkökulmasta, sillä osallistuminen ja kuulluksi tuleminen luovat pohjan luottamukselle ja psykologiselle turvallisuudelle (Edmondson

2019). Työpaja tarjosi mahdollisuuden jakaa osaamista ja tuoda esiin henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita, mikä lisäsi yhteisöllisyyttä ja työssä koettua merkitystä.

#### **4.2.3 Palautevaihe ja ryhmäkeskustelut**

Kehitetyt ideat julkaistiin organisaation intranetissä joulukuussa 2023, ja henkilöstölle avattiin mahdollisuus kommentoida ja antaa palautetta tammikuuhun 2024 saakka. Palautteenkeruun päätyttyä ideat viimeisteltiin ja konsepti luovutettiin Tuumasta toimeen -työryhmälle jatkokehittämistä varten. Palautetta saatiin melko vähän, mikä kuvastaa osallistavan kehittämisen yleistä haastetta suurissa organisaatioissa (Puusa & Juuti 2020). Saatu palaute oli kuitenkin myönteistä: ideoita pidettiin kevyinä, helposti toteutettavina ja arkeen sopivina. Tämä tukee Seppälän ja Hakasen (2015) näkemystä siitä, että yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen toimivat työelämän voimavarana.

Palautteen jälkeen järjestettiin lyhyitä ryhmäkeskusteluja työpajaan osallistuneiden kanssa. Keskusteluissa painottuivat ideoinnin myönteiset vaikutukset yhteisöllisyyteen ja kokemus siitä, että työntekijöiden näkemyksiä kuultiin ja arvostettiin. Osallistujat kuvasivat palvelumuotoilumenetelmät innostavina ja käytännönläheisinä, sillä ne tarjosivat mahdollisuuden jakaa omaa osaamista ja oppia kollegoilta.

Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että osallisuus lisää työssä merkityksellisyden tunnetta ja vahvistaa yhteisöllistä hyvinvointia (Isola ym. 2017; THL 2023; Puusa & Juuti 2020).

#### **4.3 Analyysimenetelmät**

Kyselyn määrällistä aineistoa analysoitiin perusprosenttijakaumien avulla, jotta saatiin kokonaiskuva vastausten painotuksista ja yleisimmistä toiveista. Avoimet vastaukset käsiteltiin laadullisen sisällönanalyysin avulla, jossa aineisto teemoiteltiin keskeisten aihealueiden, kuten liikunta, taide, palautuminen ja yhteisöllisyys, mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Aineiston analyysissä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita. Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullinen analyysi on iteratiivinen prosessi, jossa tutkija liikkuu edestakaisin aineiston ja teoreettisten käsitteiden välillä.

Tämä mahdollistaa havaintojen syventämisen ja auttaa ymmärtämään ilmiötä laajemmassa kontekstissa. Näitä periaatteita noudattaen analysoitiin sekä kyselyvastauksia että työpajojen keskusteluja, jolloin esiin nousi työntekijäkokeumuksen ja yhteisöllisyyden kannalta keskeisiä teemoja.

Laadullisen analyysin tavoitteena oli tunnistaa henkilöstön kokemia merkityksiä ja arjen tarpeita kulttuurihyvinvointiin liittyen. Kuten Puusa ja Juuti (2020) toteavat, laadullinen analyysi perustuu merkitysten tulkintaan ja kontekstin ymmärtämiseen, sillä tutkija ei pelkästään kuvaa ilmiötä, vaan pyrkii ymmärtämään sen rakentumista osallistujien näkökulmasta.

Työpajan ideat ja ryhmätöiden tuotokset koottiin yhteen ja teemoiteltiin samoin periaattein. Analyysissä tarkasteltiin, millaisia toistuvia piirteitä, tavoitteita ja arkeen sovellettavia muotoja ideoista nousi esiin (Hirsjärvi & Hurme 2008). Palautteet ja loppuhaastattelut täydensivät aineistoa tuoden näkökulmaa siihen, miten henkilöstö koki prosessin ja kehitetyt ideat.

Näiden analyysivaiheiden avulla muodostettiin kokonaiskuva siitä, millaisia kulttuurihyvinvointia tukevia käytäntöjä organisaation arkeen voidaan juurruttaa. Tulokset yhdistivät määrällisen kyselyaineiston laajan näkökulman ja työpajojen laadullisen, kokemuksellisen ymmärryksen.

Analyysivaiheessa huomioitiin myös työntekijäkokeumuksen näkökulma. Tuloksia tarkasteltiin sen perusteella, miten osallistuminen, vuorovaikutus ja ideointi lisäsivät työn merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyttä. Tämä vahvisti ymmärrystä siitä, että kulttuurihyvinvointi ja työntekijäkokeemus kietoutuvat yhteen organisaation arjessa.

#### **4.4 Eettiset näkökulmat**

Kehittämistyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (TENK 2023). Osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui informoituun suostumukseen. Osallistujille kerrottiin työn tarkoituksesta, aineiston käsittelystä ja siitä, että vastauksia käytetään anonymisti opinnäytetyön aineistona.

Aineisto käsiteltiin siten, ettei yksittäisiä vastaajia tai työpajan osallistujia voida tunnistaa raporteista. Työpajoissa painotettiin luottamuksellisuutta ja turvallista

ilmapiiriä: osallistujia rohkaistiin jakamaan ideoita vapaasti ja kaikkia näkemyksiä pidettiin yhtä arvokkaina. Tämä vastaa palvelumuotoilulle ominaista osallistavaa ja arvostavaa työtettä (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021).

Tutkijan kaksoisrooli kehittäjänä ja fasilitaattorina huomioitiin läpi prosessin. Rooli edellytti sensitiivisyyttä osallistujien kokemusten käsittelyssä sekä jatkuvaa reflektointia omasta asemasta ja vaikutuksesta työskentelyyn. Läpinäkyvyys ja oman toiminnan arviointi olivat keskeisiä osia eettistä vastuuta (Puusa & Juuti 2020).

Tietosuoja varmistettiin GDPR:n mukaisesti. Aineiston käyttöä ja säilytystä koskevat periaatteet määriteltiin opinnäytetyösopimuksessa (ONT), jossa sovittiin aineiston hyödyntämisestä ja säilyttämisestä. Kaikki aineistot säilytettiin turvallisesti, eikä niitä jaettu organisaation ulkopuolelle.

## 5 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kehittämistyön tulokset. Prosessi eteni palvelumuotoilun periaatteiden mukaisesti vaiheittain. Ensin kartoitettiin henkilöstön tarpeet ja toiveet kyselyllä, sen jälkeen kehitettiin ratkaisuja osallistavassa työpajassa ja lopuksi muotoiltiin konseptit, jotka kokoavat ideat yhteen. Tulokset on esitetty samassa järjestyksessä kuin tutkimuskysymykset, jotta kokonaisuus etenee loogisesti kyselyvaiheesta kehittämiseen ja valmiisiin ratkaisuihin (Stickdorn ym. 2018; Miettinen 2017).

Kyselyn avulla kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä kulttuurihyvinvoinnista ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille. Työpajassa näitä tuloksia käytettiin ideoinnin lähtökohtina, ja osallistajat kehittivät niiden pohjalta konkreettisia ratkaisuja. Näin kysely ja työpaja muodostivat toisiaan täydentävän kokonaisuuden, jossa henkilöstö osallistui aktiivisesti ideoinnista kehittämiseen.

Tulokset on jaettu kolmeen osaan tutkimuskysymysten mukaisesti:

- **5.1 Henkilöstön tarpeet kulttuurihyvinvointiin liittyen**
- **5.2 Henkilöstön toiveet kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi**
- **5.3 Kehitetyt kulttuurihyvinvoinnin ratkaisut ja konseptit**

Tuloksia tarkastellaan myös työntekijäkokemuksen näkökulmasta, sillä osallistuminen ja yhteisöllisyys ovat keskeisiä tekijöitä työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin kokemisessa (Hakanen 2011; Manka & Manka 2023; Työterveyslaitos 2024).

## **5.1 Henkilöstön tarpeet kulttuurihyvinvointiin liittyen**

Ennen työpajavaihetta toteutettiin kysely, jolla selvitettiin, millaisia kulttuurihyvinvointiin liittyviä tarpeita ja toiveita Traficomien henkilöstöllä on. Tavoitteena oli saada yleiskuva siitä, millaiset kulttuuriset muodot ja hetket tukisivat parhaiten palautumista ja yhteisöllisyyttä sekä miten tällaiset toiminnot voitaisiin sovittaa työn arkeen.

Kyselyyn vastasi hieman yli sata työntekijää eri palvelualueilta ja toimipisteistä. Aineisto koostui sekä monivalintakysymyksistä että avoimista kysymyksistä, ja se analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018).

### **Kyselyssä selvitettiin:**

- Millaisia kulttuurimuotoja henkilöstö kuluttaa arjessaan?
- Millaisia kulttuurihetkiä toivotaan työpäivän aikana ja palvelualueiden tilaisuuksissa?
- Miten kulttuurihetket voisivat tukea yhteisöllisyyttä ja palautumista?

Kyselyn analyysissä painottui osallistujien kokemusten ja merkitysten ymmärtäminen (Puusa & Juuti 2020). Avoimiin vastauksiin perustuvan sisällönanalyysin tuloksena muodostui kolme pääteemaa:

### **1. Palautuminen ja rentoutuminen**

Useissa vastauksissa kulttuuri miellettiin keinoksi palautua työn kuormituksesta ja löytää mielihyvää arjen keskelle. Musiikin kuuntelu, lukeminen ja taiteen seuraaminen toivat tasapainoa työpäivään ja auttoivat jaksamaan myös kiireisinä aikoina. Vastaajat kuvasivat, että kulttuurinen tekeminen antaa mahdollisuuden “sulkea työasiat ulos mielestä” ja “palautua luovalla tavalla”. Tämä on linjassa Seppälän ja Hakasen (2015) näkemyksen kanssa, jonka mukaan myönteiset kokemukset ja yhteiset hetket toimivat työelämän voimavaroina.

## 2. Yhteisöllisyys ja osallisuus

Kulttuuri liitettiin vahvasti myös yhdessä tekemiseen ja vuorovaikutukseen. Vastaajien mukaan kulttuuriset hetket voivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luoda tilaisuuksia kohdata kollegoita muissa rooleissa kuin työtehtävien puitteissa. Erityisen tärkeänä pidettiin matalaa kynnystä osallistua – “ei tarvitse olla taiteilija, jotta voi nauttia yhdessä”. Tällaiset havainnot vahvistavat Lilja-Viherlammen (2021) tutkimusta, jonka mukaan kulttuuriset toiminnot luovat tilaa osallistumiselle ja vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa.

## 3. Kriittisyys kulttuurihetkien ajallista sijoittamista kohtaan

Vaikka suurin osa vastaajista suhtautui kulttuurihetkiin myönteisesti, osa toi esille myös varauksia niiden ajankohdasta ja käytännön toteutuksesta. Huolta herätti se, kuinka tällaiset hetket sovitettaisiin kiireisiin aikatauluihin tai etätöihin. Jotkut vastaajat pohtivat, etteivät kaikki välttämättä halua osallistua ohjattuihin toimintoihin työpäivän aikana. Tämä heijastaa Puusan ja Juutin (2020) toteamaa haastetta, että osallistavat prosessit edellyttävät luottamusta ja yhteistä ymmärtämystä siitä, miksi niihin osallistutaan.

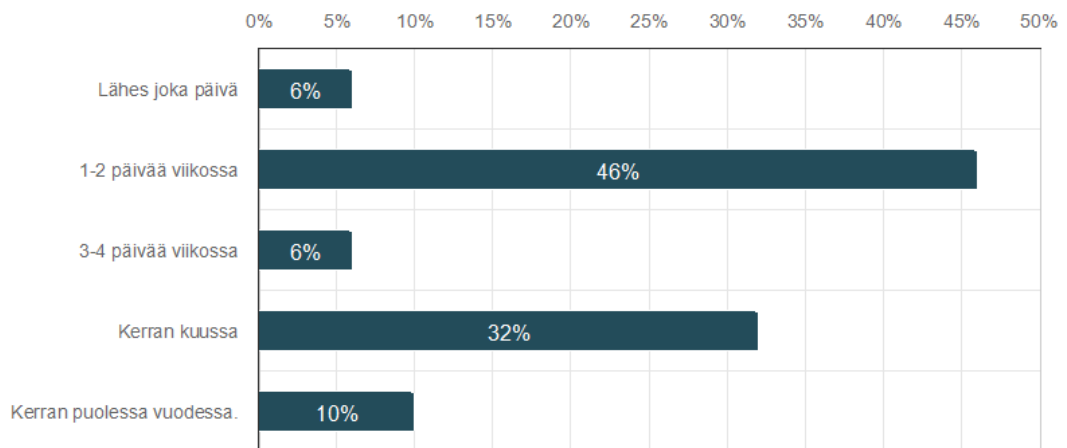
Kokonaisuutena kyselyn pääteemat osoittavat, että Traficomien henkilöstö näkee kulttuurihyvinvoinnin osana sekä yksilöllistä palautumista että työyhteisön yhdessä tekemistä. Samalla vastaukset nostivat esiin tarpeen löytää tasapaino vapaaehtoisuuden ja yhteisen osallistumisen välillä ja näkökulma, joka ohjasi myös työpajavaiheen ideointia.

Tuloksia tulkittiin suhteessa aiempaan kulttuurihyvinvointitutkimukseen (Fancourt & Finn 2019; Lilja-Viherlampi 2021) sekä työhyvinvoinnin teorioihin (Hakanen 2011; Seppälä & Hakanen 2015). Vastaukset osoittivat, että kulttuuri koetaan monipuolisesti osaksi arkea. Eniten mainintoja saivat musiikki, lukeminen, elokuvat ja teatteri, mutta myös arjen tekemiset, kuten ruoanlaitto, leipominen ja käsityöt, nousivat vahvasti esiin. Näitä pidettiin keinoina palautua ja irrottautua työstä.

Vastaukset osoittivat, että kulttuuriset ja luovat hetket koettiin keinona vahvistaa yhteisöllisyyttä ja työn merkityksellisyyttä. Tämä havainto tukee työntekijäkokemuksen tutkimusta, jonka mukaan osallisuus ja myönteinen vuorovaikutus lisäävät luottamusta ja sitoutumista organisaatioon (Työterveyslaitos 2024).

## 5.2 Henkilöstön toiveet ja kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi

Kysely koostui sekä monivalintakysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Monivalintojen avulla saatiin kokonaiskuva kulttuuri-toiveista, ja avovastaukset tarjosivat syvempää tietoa siitä, millaisissa tilanteissa työntekijät kaipaavat kulttuurisia hetkiä.



Kuva 5.1 Toimistolla käynnin tiheys (n = 102). Suurin osa vastaajista käy toimistolla 1–2 päivää viikossa, mikä korostaa hybridityön vaikutusta kulttuurihetkien saavutettavuuteen.

Hybridityön lisääntyminen näkyi myös vastauksissa. Lähes puolet vastaajista ilmoitti käyvänsä toimistolla vain 1–2 päivää viikossa, mikä asettaa haasteita yhteisöllisyyden rakentamiselle ja yhteisten kulttuurihetkien järjestämiselle. Tämä vahvistaa havaintoa, että digitaalisten ja etämuotoisten yhteisöllisyyden käytäntöjen kehittäminen on yhä tärkeämpää (vrt. Työterveyslaitos 2024; Lilja-Viherlampi 2021). Tämä asettaa kehittämiselle vaatimuksen, sillä kulttuurihetkien on toimittava myös etänä, jotta ne tavoittavat mahdollisimman laajasti henkilöstön.

Kyselyssä selvitettiin, millaisia kulttuurin muotoja henkilöstö kuluttaa ja kokee omassa arjessaan. Vastauksista näkyi monipuolisesta kulttuurisesta toiminnasta, joka ulottuu taiteen kokemisen ja tekemisen lisäksi myös arjen luoviin

hetkiin. Eniten mainintoja saivat musiikin kuuntelu, lukeminen, elokuvat ja teatterissa käyminen. Näiden rinnalla myös ruoanlaitto, leipominen, käsityöt ja valokuvaus nousivat esiin merkityksellisinä arjen kulttuurimuotoina.

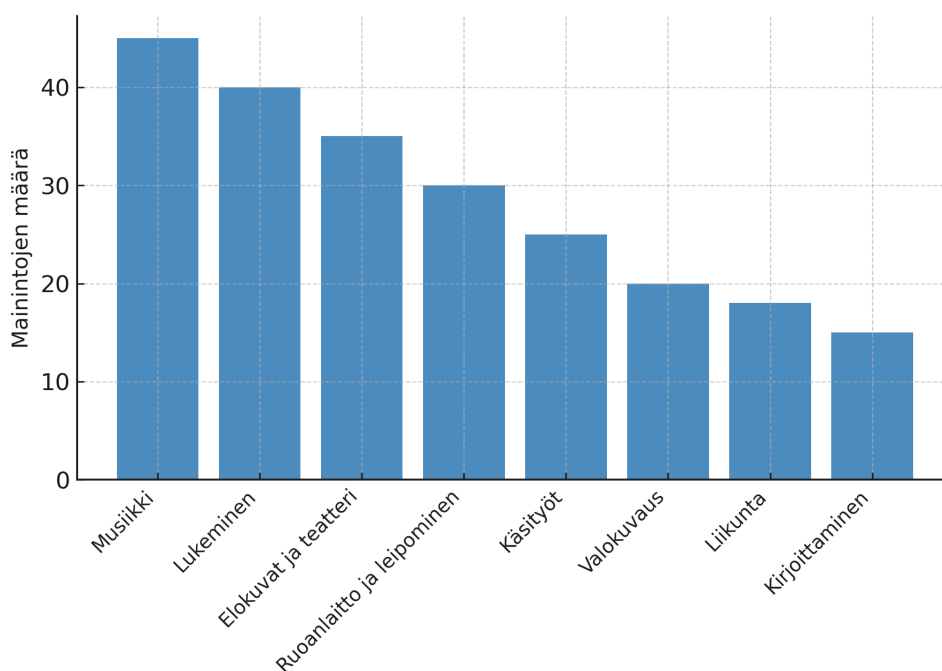
*“Musiikin kuuntelu auttaa minua palautumaan kiireisestä päivästä.”*

*“Kiva olisi tehdä yhdessä jotain pientä, vaikka musavisa kahvin lomassa.”*

*“Työaikana ei pitäisi harrastaa, mutta vapaaehtoisena kyllä.”*

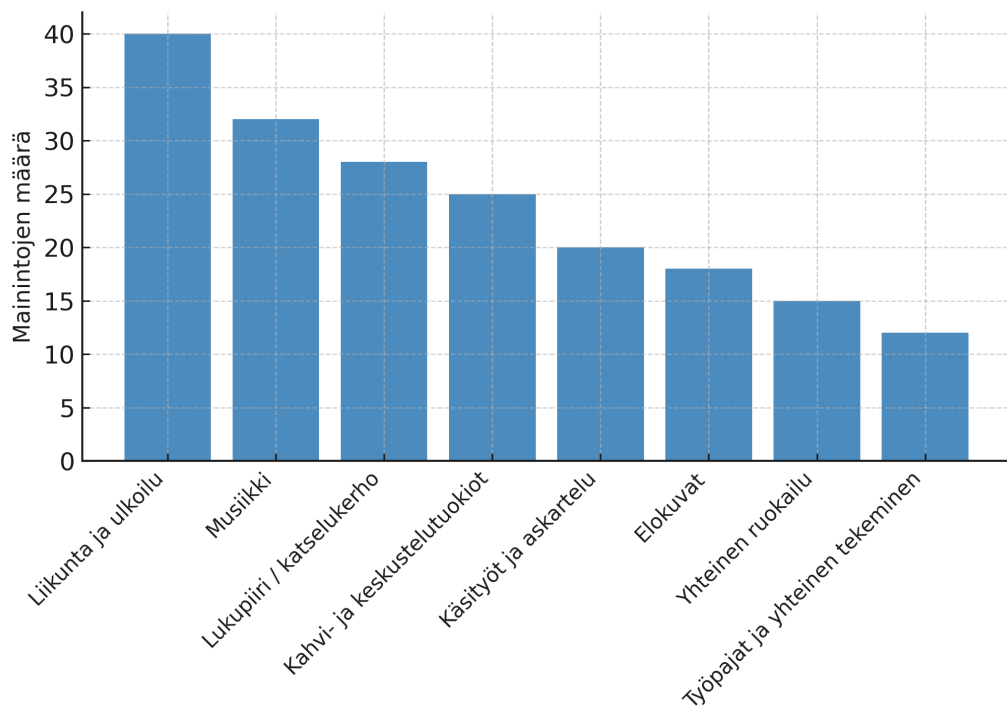
Useat vastaajat kuvailivat, että kulttuurin eri muodot tuovat iloa, auttavat palautumaan ja antavat mahdollisuuden irrottautua työstä. Tämä tulos tukee aiempia tutkimuksia, joissa kulttuurihyvinvointi on nähty osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja arjen voimavaroja Lilja-Viherlampi (2021) ja Fancourt & Finn (2019).

Tulokset osoittavat, että työntekijät liittävät kulttuurihyvinvoinnin ennen kaikkea palautumiseen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Harvempi mainitsi sen liittyvän suoraan työtehtäviin, mutta useat korostivat luovuuden ja inspiraation arvoa työssä jaksamisessa.



Kuva 5.2. Henkilöstön arjessa kokemat kulttuurin muodot. Kyselyssä vastaajat mainitsivat useimmin musiikin, lukemisen ja elokuvat, mutta myös arjen luovat tekemiset, kuten ruoanlaiton ja käsityöt, nousivat esiin merkityksellisinä kulttuurimuotoina.

Työpaikalle toivottiin erityisesti liikuntaa ja ulkoilua, musiikkia, lukupiirejä sekä elokuvien katselua. Myös rennot kahvi- ja keskustelutuokiot nousivat esiin toivottuina kulttuurihetkinä. Yhteistä näille oli matalan kynnyksen osallistuminen. Toiveena oli se, että hetki ei vie paljon aikaa, mutta tarjoaa mahdollisuuden hengähtää ja kohdata kollegoja muussa kuin työroolissa.



Kuva 5.3. Toivotut kulttuurihetket työpäivään. Kyselyn perusteella henkilöstö toivoi erityisesti kevyitä ja yhteisöllisiä kulttuurihetkiä, kuten kävelyretkiä, musiikkihetkiä ja kahvitaukoita. Näiden toivottiin tukevan palautumista ja vahvistavan yhteenkuuluvuutta.

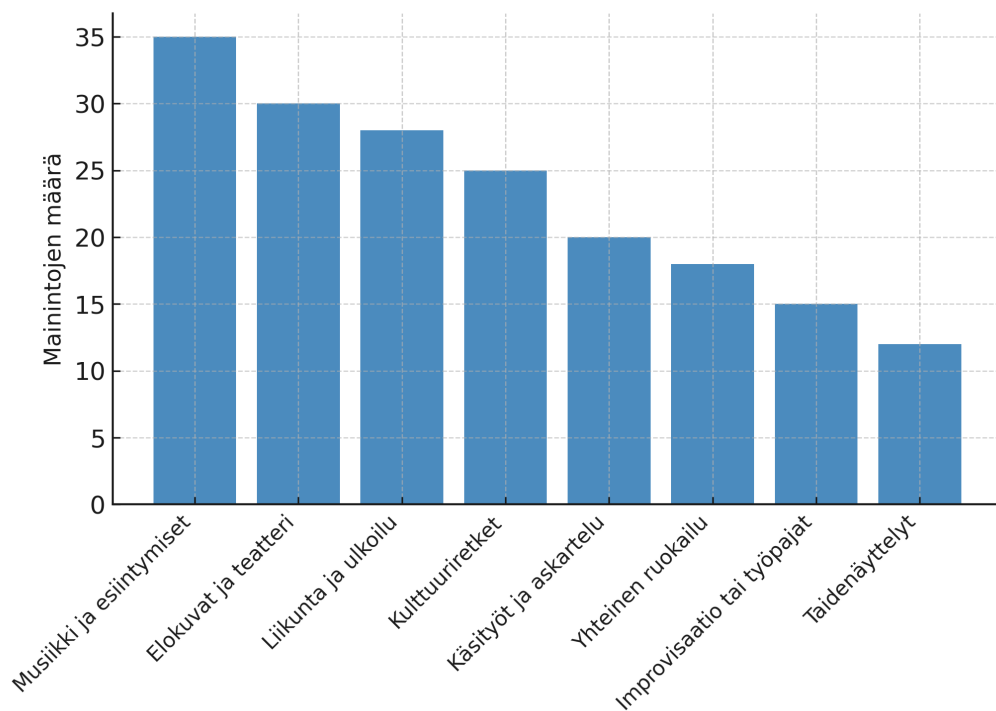
Kyselyssä selvitettiin myös, millaisia kulttuurihetkiä henkilöstö toivoisi toteutettavaksi palvelualueiden yhteisissä tilaisuuksissa, kuten niin sanotuissa palkopäivissä. Näitä hetkiä kuvattiin mahdollisuutena irrottautua arjesta, virkistyä yhdessä ja vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä. Useat vastaajat toivat esiin, että koko palvelualueen yhteiset kulttuurihetket tarjoavat harvinaisen tilaisuuden kohdata kollegoita yli yksikkörajojen.

*“Olisi mukavaa, jos palkopäivän ohjelmassa olisi jotakin muuta kuin asiaa, vaikka yhteinen elokuvailta tai musavisa.”*

*“Musiikkiesityksiä, valokuvanäyttelyitä, improa, jotakin sellaista, mikä tuo ihmiset yhteen ja irrottaa hetkeksi työstä.”*

*“Kulttuurihetki voisi olla vaikkapa yhteinen retki tai kävely, jossa samalla kuulee paikallista historiaa ja tapaa kollegoita, joita ei normaalisti näe.”*

Vastauksissa toistuivat samat teemat kuin tiimitasolla, mutta laajemmassa mitakaavassa. Musiikki, elokuvat ja yhteisölliset tapahtumat nousivat suosituimmiksi, ja niiden rinnalle toivottiin kulttuuriretkiä, yhteisiä ruokailuja sekä työpajoja, joissa voi jakaa omaa osaamistaan tai oppia toisilta. Monet kuvasivat, että juuri näissä hetkissä yhteisöllisyys syntyy luonnostaan, ilman muodollisia tavoitteita tai suuria järjestelyjä.



*Kuva 5.4. Palvelualueen kulttuurihetkitoiveet. Vastauksissa painottuivat musiikki, elokuvat ja liikunta, mutta myös yhteisölliset tapahtumat kuten kulttuuriretket ja improvisaatiotyöpajat saivat kannatusta.*

Kyselyyn vastanneet nostivat esiin myös palautumisen ja rentoutumisen merkityksen. Kulttuurihetken nähtiin tarjoavan keinon siirtää ajatuksia pois työstä ja vähentää stressiä. Samalla kulttuurihetkien ajateltiin vahvistavan työyhteisön yhteishenkeä ja lisäävän yhteisöllisyyttä. Tämä on linjassa Hakasen (2011) ja Seppälän & Hakasen (2015) esittämien työelämän voimavaratekijöiden kanssa, joiden mukaan yhteisöllisyys ja työn imu vahvistavat työssä jaksamista.

On myös huomionarvoista, että osa vastaajista suhtautui kriittisesti kulttuurihetkien järjestämiseen työajalla. Heidän mielestään työpaikan aika tulisi käyttää ensisijaisesti työtehtäviin ja vapaa-ajalla jokainen voi hakea kulttuuria ja harrastuksia omista lähtökohdistaan. Tämä tuo esiin sen, että kulttuurihetkien on oltava vapaaehtoisia ja joustavasti toteutettavia, jotta ne koetaan hyväksyttäviksi osaksi arkea.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kyselyn tulokset tukevat käsitystä kulttuurihyvinvoinnin monimuotoisuudesta ja sen yhteydestä sekä yksilön palautumiseen että työyhteisön yhteisöllisyyteen. Tulokset loivat pohjan työpajalle, jossa näitä teemoja jalostettiin yhdessä konkreettisiksi ideoiksi palvelumuotoilun menetelmiä hyödyntäen.

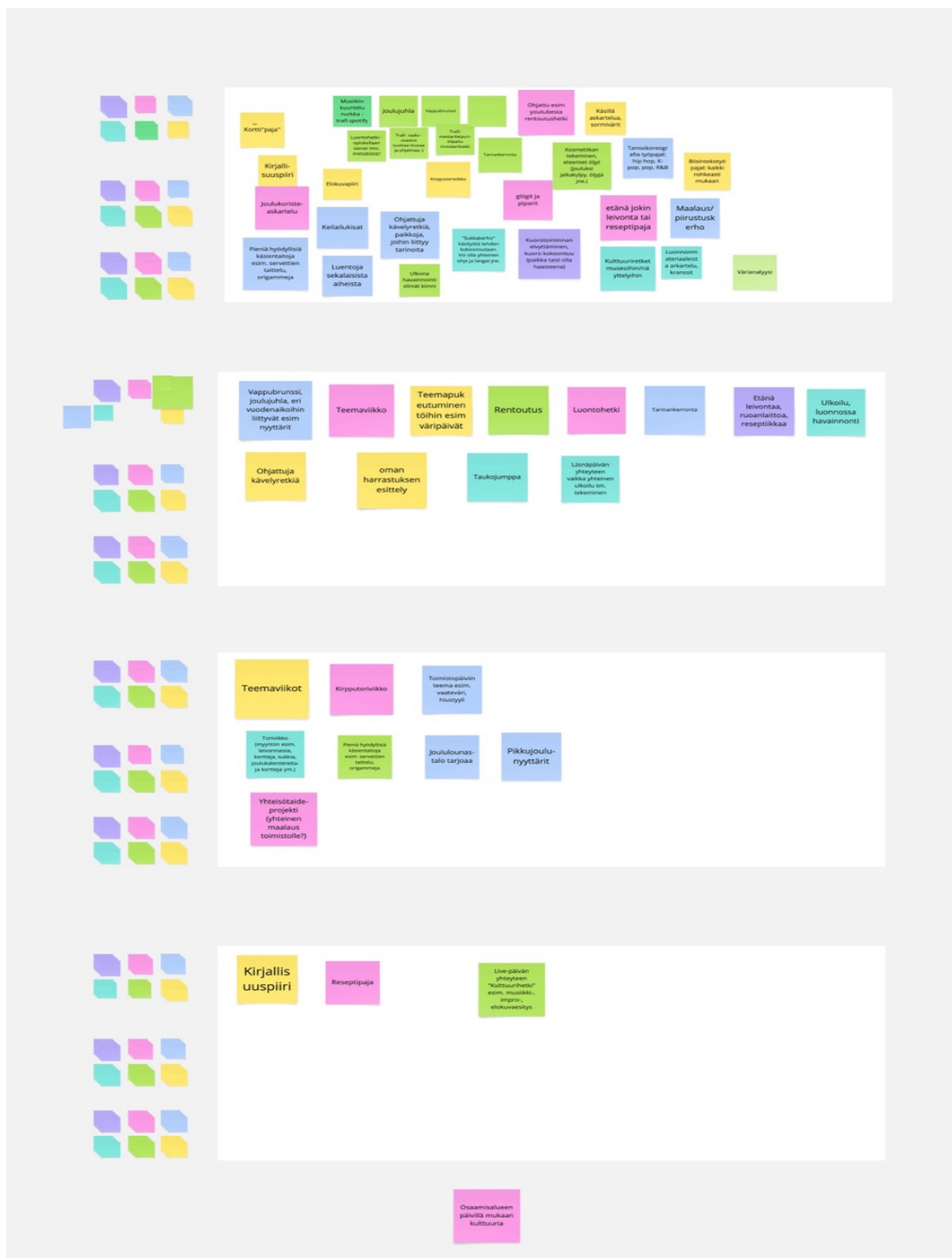
### **5.3 Työpajaprosessin kuvaus ja ideoinnin eteneminen**

Kyselyn tulosten pohjalta järjestettiin osallistava työpaja, johon kutsuttiin henkilöstöä eri yksiköistä. Työpaja toteutettiin verkossa Miro-alustaa hyödyntäen, mikä mahdollisti osallistumisen eri puolilta Suomea. Mukana oli osallistujia esimerkiksi Rovaniemeltä, Turusta ja Etelä-Suomesta. Osa osallistujista käytti Miroa ensimmäistä kertaa ja koki sen aluksi hieman epäselväksi, mutta lyhyen ohjeistuksen jälkeen alusta koettiin toimivaksi ratkaisuksi yhteiseen ideointiin. Miro mahdollisti sen, että jokainen pystyi osallistumaan tasavertaisesti riippumatta sijainnistaan.

Työpajamenetelmä valittiin, koska se mahdollistaa yhteisen ideoinnin ja tukee henkilöstölähtöistä kehittämistä. Palvelumuotoilun periaatteiden mukaisesti osallistujat pääsivät itse määrittelemään, millaiset ideat tuntuvat heistä mielekkäiltä ja toteuttamiskelpoisilta.

Työpaja käynnistyi kyselyn avovastausten pohjalta. Olin etukäteen koonnut vastauksista toistuvat teemat, kuten liikunta, musiikki, kirjallisuus, elokuvat, käsityöt ja yhteisölliset kahvihetket. Nämä esiteltiin osallistujille ja niitä täydennettiin yhdessä lisäämällä uusia ideoita Miroon. Kun ideat oli kerätty näkyväksi kokonaisuudeksi, niitä ryhmiteltiin yhdessä selkeämmiksi kokonaisuuksiksi.

*Vaihe 1: Ideointivaihe*



Mirotaulu 1. Työpajan ideointivaihe Miro-alustalla.

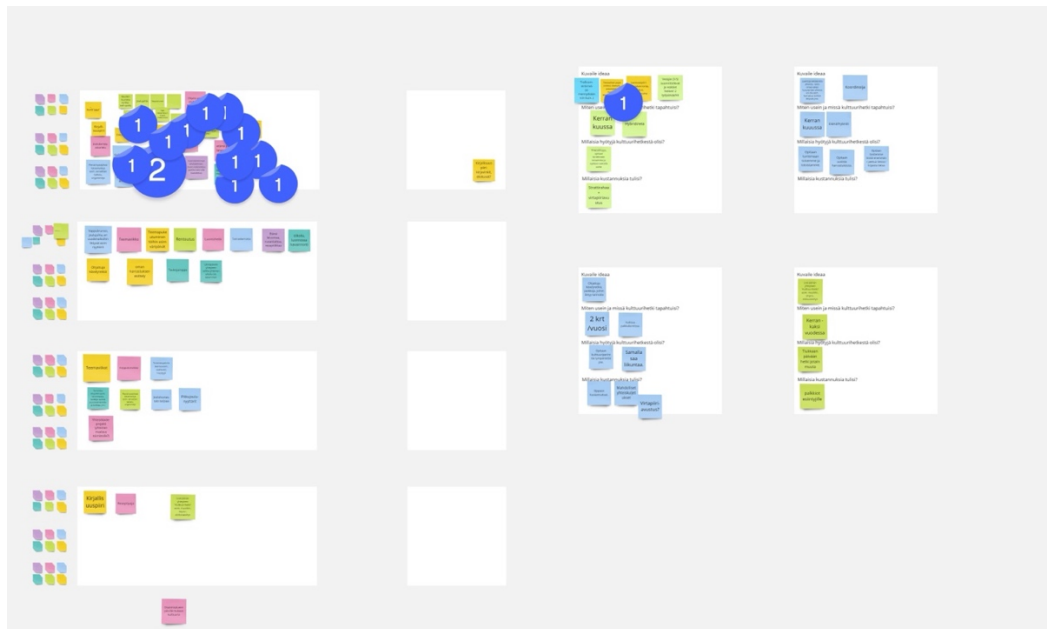
Osallistujat ideoivat vapaasti eri teemoista, kuten musiikista, liikunnasta, käsityöistä ja yhteisöllisyydestä. Laput koottiin yhteiselle Miro-seinälle, jossa ne näkyivät kaikille.

Prosessin eteneminen vaiheittain auttoi osallistujia hahmottamaan oman roolinsa kehittäjinä. Ideointi toi esiin organisaation eri yksiköiden erityispiirteitä ja loi pohjaa yhteiselle ymmärrykselle siitä, miten kulttuurihyvinvointia voidaan edistää.

Työpajojen osallistava luonne lisäsi kokemusta kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön. Nämä tekijät ovat työntekijäkokemuksen ytimessä, sillä niiden kautta syntyy kokemus arvostuksesta ja merkityksellisyydestä työyhteisössä (Manka 2022).

### *Vaihe 2: Äänestys ja priorisointi*

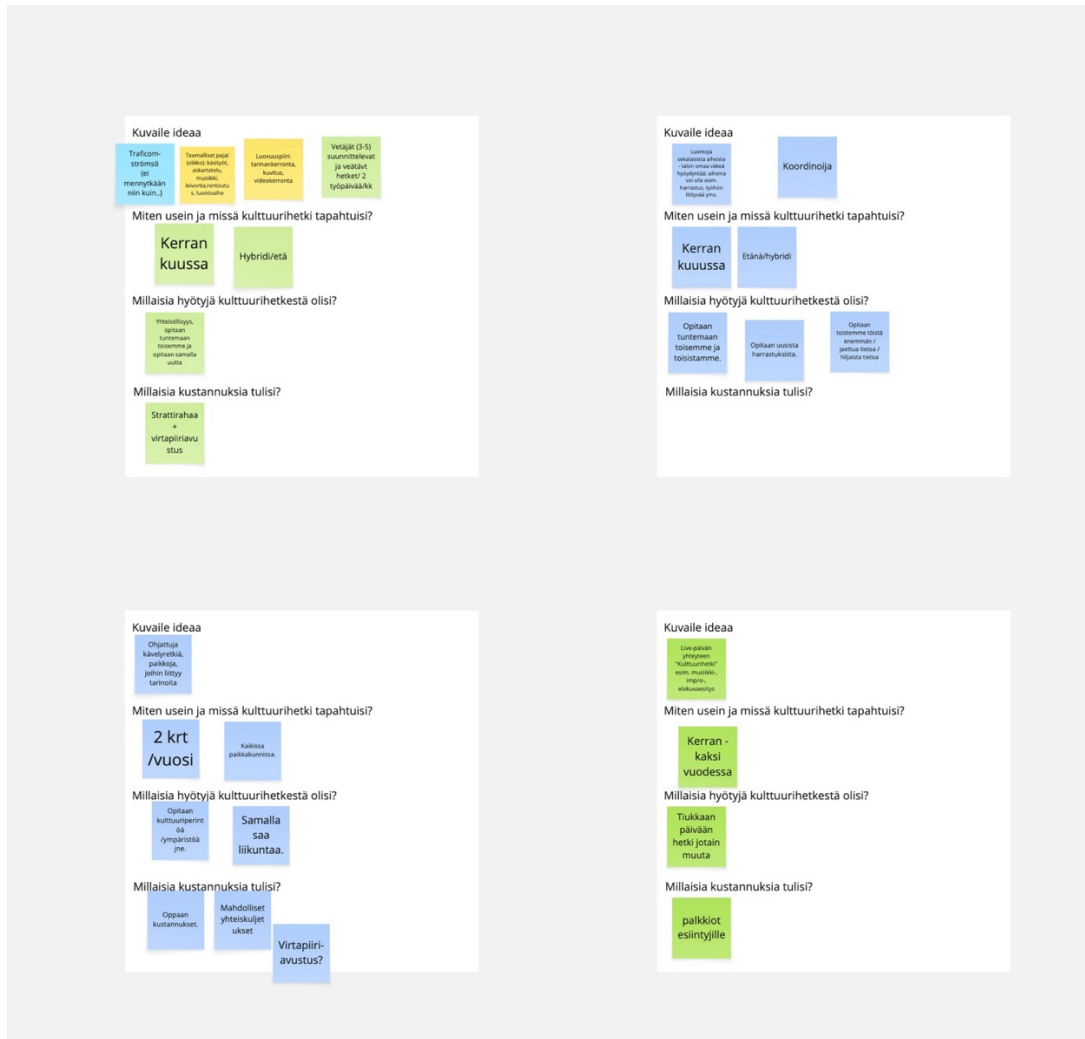
Seuraavassa vaiheessa osallistujat priorisoivat ryhmiteltyjä teemoja pisteytysäänestyksellä (dot voting). Jokainen sai valita ideat, joita piti itselleen tai työyhteisölle merkityksellisimpinä. Äänestysvaiheen jälkeen käytiin lyhyt keskustelu siitä, miksi tietyt ideat nousivat suosituiksi. Tämä auttoi ymmärtämään, millaisia kokemuksia ja tarpeita äänestysten taustalla oli.



*Mirotaulu 2. Ideoiden priorisointi pisteytysäänestyksellä (dot voting).*

Priorisoinnin perusteella muodostettiin neljä jatkokehitykseen valittua kokonaisuutta. Näitä lähdettiin työstämään pienryhmissä konkreettisiksi konsepteiksi. Ryhmät tarkensivat kunkin idean tavoitetta, kohderyhmää, toteutustapaa, vastuuta, toistuvuutta ja tarvittavia resursseja. Joissakin ryhmissä pohdittiin myös mahdollisia pilotointeja ja keinoja arvioida vaikutuksia.

### *Vaihe 3. Ideoiden kuvaus ja konseptointi*



Mirotaulu 3. Ideoiden tarkennuksia ja konseptin hienomista.

Työpajaprosessi eteni laajasta ideoinnista konkreettisten ehdotusten kiteyttämiseen. Osallistujat kuvasivat lopuksi, että he kokivat työskentelyn kevyeksi, innostavaksi ja käytännönläheiseksi. Useampi toi esiin, että oli ilo kuulla toisten näkemyksiä, joita ei arjen työn keskellä muuten tulisi esiin. Samalla moni totesi, että oli helpompi sitoutua ratkaisuihin, kun ne kehitettiin yhdessä eikä valmiina ylhäältä annettuina.

Ideoiden jatkokehittämisessä käytettiin *Arjen supersankarit* -kilpailusta saatua konseptointipohjaa, jonka avulla kuvasin ideat yhtenäisellä mallilla. Kunkin konseptin yhteydessä määriteltiin, miten ja missä kulttuurihetki toteutettaisiin, kuinka usein, mitä hyötyjä siitä olisi sekä millaisia resursseja tai kustannuksia toteutus edellyttäisi.

Työpajavaihe osoitti, että henkilöstölähtöinen ideointi tuottaa monipuolisia ratkaisuja, kun osallistujilla on mahdollisuus kehittää ideoita omista arjen havainnoistaan käsin.

## 5.4 Kehitetyt konseptit

Seuraavissa alaluvuissa esitellään neljä kehitettyä konseptia. Ne muodostavat yhdessä Kulttuurihetki työpäivässä -kokonaisuuden, jonka tarkoituksena on tukea työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä

Kehitetyt konseptit kuvaavat, miten henkilöstön ideoista voidaan rakentaa konkreettisia ja skaalattavia käytäntöjä, jotka tukevat työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Työpajassa kehitettiin neljä kulttuurihyvinvointia tukevaa konseptia, jotka viimeisteltiin palautteen perusteella ja esiteltiin lopulta Traficomin intranetissä osana *Arjen supersankarit – Kulttuurihetki työpäivässä* -kokonaisuutta. Lopulliset ideat olivat **Traficom-Strömsöö**, **Sisäinen luentopiiri**, **Ohjatut kävelyt** ja **Palkopäivän kulttuurihetki**.

Konseptien suunnittelussa pyrittiin siihen, että ne olisivat helposti toteutettavia, eri työmuotoihin soveltuvia ja vahvistaisivat yhteisöllisyyttä kevyellä ja vapaaehtoisella tavalla. Ideat eivät vaatineet erillistä hankerahoitusta, vaan ne voitiin toteuttaa osana normaalia työpäivää tai hyödyntää olemassa olevia rakenteita.

### 5.4.1 Traficom-Strömsöö

Traficom-Strömsöö on kuukausittainen teemapaja, jossa kokeillaan luovaa tekemistä, opitaan uusia taitoja ja jaetaan osaamista rennossa ilmapiirissä. Toiminta voi sisältää esimerkiksi askartelua, reseptien kokeilua, käsitöitä, musiikkiin tutustumista, luontokokemuksia tai rentoutumisharjoituksia.

## Kulttuurista tukea työhyvinvointiin /Traficom-Strömsöö



### **Hyödyt** (esim. raha, ajan säästö, työhyvinvointi ym)

Minkälaisia konkreettisia hyötyjä idean toteuttaminen tuo tullessaan?

Traficom-Strömsöö sisältää teemallisia pajoja, joissa pääsee askartelemaan, oppimaan uusia leivonta/ruokareseptiä, saa vinkkejä neulomiseen, musiikkiin, elokuviin, rentoutumiseen ja tutustutaan luontoon jne. Strömsööstä saa vinkkejä myös luovuuteen, sanataiteeseen (tarinankerronta). Strömsöössä pääsee hetkeksi pois arjesta ja auttaa työssäjaksamisessa sekä tukee yhteisöllisyyttä. Myös mahdollisuus oppia uutta.

### **Suorat vaikutukset** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuka/ketkä hyötyvät idean toteuttamisesta välittömästi?

Tähän voi osallistua niin paikan päällä toimistolla kuin etänäkin.

### **Skaalattavuus** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuinka suurelle joukolle idean toteuttaminen ja siitä saatavat hyödyt ovat laajennettavissa?

Kaikilla on mahdollisuus osallistua tavalla tai toisella. Ketään ei pakoteta.

### **Toteutus** (kuvatkaa tähän toteutussuunnitelma aikataulutuksineen)

Traficom-strömsöö tarvitsee vetäjiä (3-5hlöä), jotka suunnittelevat jokaiselle kuukaudelle teemapajan (ei heinäkuu).

### **Resurssit** (raha, henkilöt, tilat, työvälineet)

Miten idean toteuttaminen on ajateltu resursoitavan?

Strömsöö tarvitsee starttirahaa ja vuosittain jonkin pienen budjetin. Strömsöö voi hakea avustusta myös Virtapiiristä.

2

### *Konsepti 1. Traficom-Strömsöö*

Konseptin tavoitteena on lisätä yhteisöllisyyttä ja työssäjaksamista tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuus jakaa osaamistaan ja osallistua yhdessä tekemiseen matalalla kynnyksellä. Pajoja voidaan toteuttaa sekä lähityönä että etäyhteyksin, ja ne soveltuvat yhtä hyvin pienille tiimeille kuin koko toimipisteen yhteisiin hetkiin. Konsepti tukee luovuutta ja vahvistaa yhteisöllistä oppimista

#### **5.4.2 Sisäinen luentopiiri**

Sisäinen luentopiiri tarjoaa foorumin, jossa työntekijät voivat jakaa omaa asiantuntemustaan ja kokemustaan työelämästä tai vapaa-ajalta. Aiheet voivat vaihdella harrastuksista asiantuntijuuteen, ja esitykset toteutetaan etänä tai hybridinä.

## Kulttuurista tukea työhyvinvointiin /Sisäinen luentopiiri



### **Hyödyt** (esim. raha, ajan säästö, työhyvinvointi ym)

Minkälaisia konkreettisia hyötyjä idean toteuttaminen tuo tullessaan?

Luentopiiri, jossa jaetaan tietoa sekalaisista aiheista: asiantuntijat jakavat osaamista muille (Traficomissa on laajaa ja monipuolista asiantuntijuutta), kertoo harrastuksestaan, hiljaista tietoa.

Opitaan uutta ja saadaan myös hiljaista tietoa.

### **Suorat vaikutukset** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuka/ketkä hyötyvät idean toteuttamisesta välittömästi?

Opitaan tuntemaan toisemme ja saamme uutta tietoa.

### **Skaalattavuus** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuinka suurelle joukolle idean toteuttaminen ja siitä saatavat hyödyt ovat laajennettavissa?

Kaikilla on mahdollisuus osallistua tavalla tai toisella. Ketään ei pakoteta.

### **Toteutus** (kuvatkaa tähän toteutussuunnitelma aikataulutuksineen)

Kerran kuussa kokoonnutaan ja etänä/hybridinä.

### **Resurssit** (raha, henkilöt, tilat, työvälineet)

Miten idean toteuttaminen on ajateltu resursoitavan?

Vaatii koordinoijan.

3

## Konsepti 2. Sisäinen luentopiiri.

Luentopiirin tarkoituksena on lisätä ymmärrystä eri toimintojen työstä, tarjota mahdollisuuksia oppimiseen ja vahvistaa työyhteisön sisäistä verkostoitumista. Samalla se tukee työn merkityksellisyyttä ja vahvistaa arvostuksen kokemusta. Konsepti edistää organisaation sisäistä tietojakoa ja arvostuksen kokemusta.

### 5.4.3 Ohjatut kävelyt

Ohjatut kävelyt yhdistävät liikkumisen, palautumisen ja kulttuurielämyksen. Kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä kävelyretkillä tutustutaan paikalliseen kulttuuriperintöön, ympäristön tarinoihin ja alueen historiaan.

#### Kulttuurista tukea työhyvinvointiin /Ohjatut kävelyt



##### **Hyödyt** (esim. raha, ajan säästö, työhyvinvointi ym)

Minkälaisia konkreettisia hyötyjä idean toteuttaminen tuo tullessaan?

Ohjattuja kävelyretkiä paikkoihin, joihin liittyy tarinoita tai historia tai tulevaisuus. Opitaan uutta omasta ympäristöstä ja samalla saadaan liikuntaa.

##### **Suorat vaikutukset** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuka/keitä hyötyvät idean toteuttamisesta välittömästi?

Tästä hyötyy osallistujat.

##### **Skaalattavuus** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)

Kuinka suurelle joukolle idean toteuttaminen ja siitä saatavat hyödyt ovat laajennettavissa?

Kaikilla on mahdollisuus osallistua. Tämä on sidottu toimispisteen kaupunkiin.

##### **Toteutus** (kuvatkaa tähän toteutussuunnitelma aikatauluksineen)

Kaksi kertaa vuodessa.

##### **Resurssit** (raha, henkilöt, tilat, työvälineet)

Miten idean toteuttaminen on ajateltu resursoitavan?

Vaatii koordinoijan. Kustannuksia tulee oppaan palkkiosta ja yhteiskuljetuksista saattaa tulla kustannuksia. Haetaan avustusta Virtapiiristä.

4

## Konsepti 3. Ohjatut kävelyt.

Kävelyt toteutetaan eri paikkakunnilla, ja ne tarjoavat osallistujille mahdollisuuden virkistäytyä ja liikkua yhdessä. Retket voivat sisältää paikallisten oppaiden tarinoita ja keskusteluja, ja ne tukevat sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia. Ideaa voidaan tukea esimerkiksi Virtapiiri-avustuksella, jolla katetaan oppaiden palkkiot ja yhteiskuljetukset.

### 5.4.4 Palkopäivän kulttuurihetki

Palkopäivän kulttuurihetki on osa palvelualueiden omia kehittämispäiviä. Se tarjoaa työntekijöille lyhyen tauon työpäivän keskelle taiteen, musiikin, elokuvan tai improvisaation muodossa.

## Kulttuurista tukea työhyvinvointiin /Palkopäivihin kulttuuria



**Hyödyt** (esim. raha, ajan säästö, työhyvinvointi ym)  
Minkälaisia konkreettisia hyötyjä idean toteuttaminen tuo tullessaan?

Live-päivän yhteyteen "Kulttuurihetki" esim. musiikki-, impro-, elokuvaesitys. Hetki tulee palkopäivään, ei tarvitse mennä muualle. Kulttuuri tukee hyvinvointia.

**Suorat vaikutukset** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)  
Kuka/ketkä hyötävät idean toteuttamisesta välittömästi?

Tästä hyöttyy palkopäivän osallistajat.

**Skaalattavuus** (esim. muutama ihminen, tiimi, palvelukokonaisuus, osaamisalue, koko virasto)  
Kuinka suurelle joukolle idean toteuttaminen ja siitä saatavat hyödyt ovat laajennettavissa?

Kaikilla on mahdollisuus osallistua.

**Toteutus** (kuvatkaa tähän toteutussuunnitelma aikatauluksiineen)  
Kaksi kertaa vuodessa.

**Resurssit** (raha, henkilöt, tilat, työvälineet)  
Miten idean toteuttaminen on ajateltu resursoitavan?

Palkopäivien budjetissa huomioidaan pieni kulttuurihetki.

5

### *Konsepti 4. Palkopäivän kulttuurihetki.*

Tavoitteena on tuoda kulttuuri osaksi työarkea ja vahvistaa yhteisöllisyyttä yhteisen elämyksen kautta. Hetket voidaan toteuttaa 1–2 kertaa vuodessa, ja niiden sisältö suunnitellaan palvelualueiden omien toiveiden ja mahdollisuuksien pohjalta. Luonteva lisä palvelualueiden yhteisiin tilaisuuksiin ja yhteishengen vahvistamiseen.

Näiden neljän päätoteutuksen lisäksi työpajassa syntyi useita muita ideoita, kuten kuoro, reseptivaihto, yhteiset kulttuuriretket ja yhteisötaideprojektit. Näitä ei jatkokehitetty yksityiskohtaisiksi konsepteiksi, mutta ne kirjattiin talteen mahdollisiksi jatkokehityskohteiksi.

Nämä neljä konseptia muodostavat yhdessä *Kulttuurihetki työpäivässä* -kokonaisuuden, joka julkaistiin Traficom in intranetissä henkilöstön kommentoitavaksi ja myöhempää käyttöönottoa varten (Traficom 2023). Ideat heijastavat organisaation halua vahvistaa hyvinvointia arjen pienillä teoilla ja lisätä yhteisöllisyyttä ilman raskaita rakenteita. Vuoden 2024 alkupuolella Tuumasta toimeen -ryhmä päätettiin lakkauttaa uuden organisaation myötä.

Työpaja osoitti, että pienikin osallistujajoukko voi tuottaa organisaatiolle uusia näkökulmia yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Tärkeää oli yhteinen tila, jossa työntekijöiden arjen kokemukset voitiin kääntää kehittämisideoiksi.

## 5.5 Työpajan osallistuneiden kokemukset prosessista

Tässä alaluvussa tarkastellaan osallistujien kokemuksia työpajaprosessista ja sen vaikutuksista yhteisöllisyyden kokemukseen.

Palautteen vähäisyys on palvelumuotoiluprosesseissa tavanomaista, etenkin jos ideat koetaan valmiiksi ja niihin on helppo samaistua (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2021). Tämä kertoo hiljaisesta hyväksynnästä, joka on yhtä tärkeä kuin aktiivinen kommentointi.

Työpajaan osallistuneiden kokemukset kehittämisprosessista olivat kokonaisuutena myönteisiä. Palautteen perusteella osallistujat kokivat, että työskentely palvelumuotoilun menetelmin oli innostavaa ja tarjosi poikkeuksen tavanomaiseen työpäivään. Monet pitivät erityisen arvokkaana sitä, että kehittäminen keskittyi arjen pieniin ja toteuttamiskelpoisiin asioihin, eikä vaatinut raskaita muutoksia organisaatorakenteisiin.

*“Oli mukavaa päästä ideoimaan omaa työtä kevyemmästä näkökulmasta.”*

*“Hauska nähdä, miten erilaisia ideoita syntyi pienessä porukassa.”*

Ideointi toteutettiin kahdessa työpajassa, koska ensimmäisessä tapaamisessa ei vielä saatu valmiiksi yhteisiä konseptikuvauksia. Toisessa työpajassa osallistujat jatkoivat aiempien ideoiden tarkentamista ja kehittivät ne konkreettisiksi konsepteiksi. Työskentelyssä käytettiin yhteistä digialustaa (Miro), joka mahdollisti osallistumisen eri puolilta Suomea. Kaikki osallistujat eivät olleet käyttäneet työkalua aiemmin, ja osa koki sen aluksi epäselväksi. Lyhyen ohjeistuksen jälkeen alusta kuitenkin todettiin toimivaksi ja sopivaksi etäyhteistyöhön.

Palauttekeskusteluissa korostui kokemus siitä, että omilla näkemyksillä oli merkitystä ja että prosessi oli aidosti osallistava. Samalla osa osallistujista nosti esiin varauksia. Heidän mukaansa kulttuurihetkien toteutuksessa on tärkeää säilyttää vapaaehtoisuus, jotta osallistuminen ei tunnu velvollisuudelta tai aiheuta eriarvoisuuden kokemuksia. Lisäksi todettiin, että konseptien juurruttaminen käytäntöön edellyttää organisaation tukea, jotta ideat eivät jää vain yksittäisiksi kokeiluiksi.

Tutkijana havaitsin, että prosessin vahvuus oli siinä, että osallistujat kokivat tulevansa kuulluiksi. Samalla prosessi paljasti, että osallistava kehittäminen vaatii selkeää aikataulutusta ja tilaa yhteiselle keskustelulle.

## **5.6 Tulosten synteesi suhteessa tutkimuskysymyksiin**

Tässä luvussa kootaan kehittämistyön keskeiset tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tulokset osoittavat, että kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda osaksi työpäivää Liikenne- ja viestintävirasto Traficomissa työntekijälähtöisesti ja osana arjen toimintaa.

Ensimmäinen tutkimuskysymys tarkasteli, millaisia tarpeita henkilöstöllä oli kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselyn ja työpajan keskustelujen perusteella tarpeet painottuivat arkeen sopiviin ja helposti toteutettaviin hetkiin, jotka tukevat palautumista ja jaksamista. Osa henkilöstöstä kaipasi rauhallisia taukoja, kuten musiikkia, lukemista tai kävelyä, kun taas toisille merkityksellisiä olivat yhteiset hetket ja kevyet kohtaamiset kollegoiden kanssa. Tulosten perusteella kulttuurihyvinvointi näyttäytyy arjen pieninä tekoina, ei erillisinä tapahtumina.

Toinen tutkimuskysymys käsitteli henkilöstön toiveita siitä, miten kulttuurihyvinvointia voisi edistää. Toiveissa korostuivat vapaaehtoisuus, matala kynnys ja mahdollisuus osallistua silloin, kun se tuntuu omalta. Musiikkihetket, yhteiset kävelyt ja keskustelutuokiot nähtiin luontevina tapoina tuoda kulttuurisia elementtejä työpäivään. Tulosten perusteella kulttuurihyvinvointi koetaan mielekkäimmäksi silloin, kun se joustaa eri työnkuvien ja yksilöllisten mieltymysten mukaan.

Kolmas tutkimuskysymys tarkasteli konkreettisia kehittämiskäsitteitä. Työpajassa syntyneet ideat: Traficom-Strömsöö, Sisäinen luentopiiri, Ohjatut kävelyt ja Palkopäivän kulttuurihetki olivat suoria vastauksia henkilöstön esiin nostamiin tarpeisiin ja toiveisiin. Niiden vahvuus oli yksinkertaisuudessa ja muunneltavuudessa. Kaikki ratkaisut olivat sellaisia, että niitä voi toteuttaa ilman suuria resursseja, ja ne tarjoavat luontevia tapoja tukea sekä yksilön palautumista että yhteisöllisyyttä.

Tulosten perusteella kehittämisprosessi muodostaa selkeän kokonaisuuden: kysely toi esiin tarpeet, työpaja syvensi näkemyksiä ja konseptointi tuotti niihin

perustuvat ideat. Näin syntyi kokonaiskuva siitä, miten kulttuurihyvinvointi voi tukea työpäivän sujuvuutta ja yhteisöllisyyttä Traficomissa. Synteesi tarjoaa pohjan seuraavassa luvussa esitettäville johtopäätöksille ja jatkokehittämisen näkökulmille.

## 6 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan työn tuloksia suhteessa tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehykseen. Luvussa pohditaan, mitä merkitystä tuloksilla on työelämän ja erityisesti kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta sekä miten ne täydentävät aiempaa tutkimustietoa. Lisäksi luvussa käsitellään työn luotettavuutta ja eettisyyttä. Pohdinnan tavoitteena on koota yhteen työn keskeiset havainnot ja arvioida niiden merkitystä sekä käytännön että teoreettisella tasolla.

### 6.1 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kulttuurihyvinvointiin liittyviä tarpeita Liikenne- ja viestintävirasto Traficomien henkilöstöllä on ja millaisia ratkaisuja näiden tarpeiden pohjalta voidaan kehittää työyhteisön arjen tueksi. Tulokset osoittivat, että kulttuurihyvinvointi ei henkilöstön näkökulmasta tarkoita niinkään erillisiä tapahtumia tai suuria elämyksiä, vaan arkeen sopivia keinoja pysähtyä, palautua ja kohdata muita matalalla kynnyksellä. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan kulttuuriset kokemukset voivat toimia palautumisen ja stressin säätelyn välineinä arjen keskellä (Fancourt & Finn 2019; Lilja-Viherlampi 2021).

Myös tuoreempi tutkimus tukee näitä havaintoja. Fancourtin, Warranin ja Aughtersonin (2024) mukaan kulttuurinen osallistuminen työpaikalla voi lisätä työn merkityksellisyyttä, vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tukea työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Tutkimus korostaa, että kulttuuriset mikrohetket, kuten yhteinen musiikki- tai taidekokemus, voivat toimia sosiaalisina liimana ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta myös etä- ja hybridityössä (Viola 2024).

Kyselyn ja työpajan perusteella palautumisen ja yhteisöllisyyden tarpeet kulki-  
vat rinnakkain. Osa vastaajista kaipasi rauhoittumisen hetkiä, kuten musiikin  
kuuntelua, lukemista tai ulkoilua, kun taas toiset painottivat yhteisöllisiä hetkiä,

joissa sai jakaa ajatuksia tai tehdä jotakin yhdessä. Tämä tukee Seppälän ja Hakasen (2015) näkemystä siitä, että työhyvinvointia vahvistavat sekä yksilölliset voimavarat että yhteisöllinen tuki. Kulttuurihyvinvointi voi siten toimia silanrakentajana näiden kahden välillä, sillä sama keino voi palvella sekä yksilön palautumista että yhteisön yhteenkuuluvuutta.

Vaikka osa vastaajista suhtautui kriittisesti kulttuurihetkien järjestämiseen työajalla, hekin tunnistivat palautumisen ja yhteyden tarpeen, he vain näkivät keinot eri tavalla. Tämä muistuttaa siitä, että kulttuurihyvinvointia ei tule tuoda työpaikalle velvoitteena vaan mahdollisuutena. Houni, Turpeinen ja Vuolasto (2020) korostavat, että kulttuurihyvinvointi juurtuu työyhteisöön vain silloin, kun se koetaan merkitykselliseksi ja omaehtoiseksi.

Toinen tutkimuskysymys tarkasteli, millaisia ratkaisuja näiden tarpeiden pohjalta voidaan kehittää. Työpajassa syntyneet konseptit edustivat juuri sellaisia pieniä kulttuurihetkiä, joita aiempi tutkimus pitää tehokkaina työhyvinvoinnin tukimuotoina (Lilja-Viherlampi 2021). Konseptien vahvuus oli niiden arkilähtöisyys ja keveys. Ne perustuivat olemassa oleviin kiinnostuksiin eivätkä vaatineet suuria resursseja tai erillistä ohjelmaa.

Palvelumuotoilun menetelmät osoittautuivat toimivaksi tavaksi tällaisen kehittämisen toteuttamiseen. Yhteiskehittämisen prosessi lisäsi merkityksellisyyden kokemusta jo ennen varsinaisten kulttuurihetkien toteuttamista. Osallistujat kokivat, että heidän näkemyksillään oli vaikutusta. Tämä vahvistaa Isolan ym. (2017) ja Virolaisen (2015) käsitystä osallisuudesta hyvinvoinnin tekijänä, sillä tieto siitä, että saa vaikuttaa, on itsessään voimavara.

Prosessia voidaan kuitenkin tarkastella kriittisesti osallistumisen laajuuden näkökulmasta. Työpajaan osallistui vain pieni osa henkilöstöstä, joka on tyypillistä vapaaehtoisuuteen perustuville kehittämisprosesseille. Jatkossa olisi hyödyllistä tarkastella tarkemmin, miten konseptit toimivat eri yksiköissä ja työrooleissa. Samalla olisi hyvä selvittää, millaiset rakenteet tukisivat kulttuurihyvinvoinnin juurtumista osaksi arjen käytäntöjä, esimerkiksi kalenterimerkinnät, sisäinen viestintä ja vastuuhenkilöt.

Aineisto antoi arvokasta tietoa, mutta sen rajallisuus on hyvä tunnistaa. Työpajaan osallistuneiden joukko oli pieni ja näkemykset heijastavat niiden kokemuksia, jotka olivat valmiita osallistumaan. On mahdollista, että hiljaisempien tai kriittisempien ääni jäi kuulumatta. Tämä muistuttaa siitä, että osallistavan kehittämisen menetelmät toimivat parhaiten, kun niille luodaan selkeät rakenteet ja tuki osallistumiselle. Jatkossa olisi hyödyllistä yhdistää laadulliseen kehittämiseen myös määrällisiä mittareita, joiden avulla muutosta voidaan seurata pitkällä aikavälillä.

Kulttuurihyvinvointia on mielekästä tarkastella osana työntekijäkokemuksen kokonaisuutta, ei irrallisena hyvinvointitoimena. Kun kulttuurihetket ymmärtään arjen voimavarana, niillä voi olla samanaikaisesti sekä palauttava että yhdistävä vaikutus. Tämä tukee Hakasen (2011) näkemystä siitä, että työn imu ei synny vain työn sisällöstä, vaan myös siitä, millaista energiaa työyhteisö tuottaa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että kulttuurihyvinvointi voi toimia työpaikalla sekä inhimillisyyden muistuttajana että rakenteellisena voimavarana. Tämän perusteella Kulttuurihetki arjessa ei ole pelkkä virkistyshetki, vaan se voi toimia työyhteisön tunnelman kohottajana ja osana organisaation pitkäjänteistä työhyvinvoinnin strategiaa.

## **6.2 Luotettavuus ja eettisyys**

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistutkimuksena, jossa sovellettiin palvelumuotoilun osallistavia menetelmiä. Luotettavuutta arvioitaessa on tärkeää tarkastella prosessin läpinäkyvyyttä, aineiston keruuta ja analyysin johdonmukaisuutta. Työ perustuu Traficomien henkilöstölle suunnattuun kyselyyn ja yhteiskehittämisen työpajaan, joiden tavoitteena oli kerätä kokemuksia ja ideoita kulttuurihyvinvoinnin edistämisestä.

Luotettavuutta tukee se, että aineisto kerättiin eri menetelmillä ja osallistujilla oli mahdollisuus tuoda esiin näkemyksiään vapaasti. Kyselyn ja työpajan yhdistäminen mahdollisti aiheen tarkastelun sekä yksilöllisestä että yhteisöllisestä näkökulmasta. Tulokset muodostettiin suoraan osallistujien vastauksista

ja havainnoista, eikä niitä ole muokattu ennako-oletusten mukaisiksi. Prosessin vaiheet on kuvattu läpinäkyvästi, jotta työn eteneminen on todennettavissa.

Työpajaan osallistui rajallinen määrä henkilöstöä, joka rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut tuottaa tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan syventää ymmärrystä henkilöstön kokemuksista ja kehittää konkreettisia ratkaisuja heidän näkökulmastaan. Tältä osin luotettavuutta tukee se, että tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien tutkimusten ja kulttuurihyvinvoinnin periaatteiden kanssa.

Eettisyys huomioitiin koko prosessin ajan. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui avoimeen informointiin työn tavoitteista ja käyttötarkoituksesta. Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa aineistosta. Aineistoa säilytettiin turvallisesti, eikä sitä jaettu organisaation ulkopuolisille.

Kehittämisprosessin aikana huomiota kiinnitettiin myös tutkijan omaan rooliin ja mahdolliseen vaikutukseen tuloksiin. Tutkija on työskennellyt Traficomissa, mutta aineiston analysointi tehtiin vasta työsuhteen päätyttyä. Tämä mahdollisti aiheen tarkastelun riippumattomasti ja vahvisti työn eettistä kestävyyttä sekä uskottavuutta.

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Tässä luvussa kootaan työn keskeiset johtopäätökset, kehittämissuhteet ja jatkotutkimusaiheet. Luku perustuu tutkimuskysymyksiin sekä niihin liittyviin havaintoihin, joita on tarkasteltu pohdintaluvussa. Lisäksi pohditaan, miten kulttuurihyvinvointia voidaan viedä käytäntöön ja mitä työ opetti minulle kehittäjänä ja tutkijana.

Tämän opinnäytetyön perusteella kulttuurihyvinvointi voidaan tuoda osaksi työpäivää Liikenne- ja viestintävirasto Traficomissa työntekijälähtöisesti ja arjen pienin, merkityksellisin teoin. Tulokset osoittivat, että työntekijöiden omista ideoista nousevat kevyet ja vapaaehtoiset kulttuurihetket voivat lisätä sekä palautumista että yhteisöllisyyttä.

Kulttuurihyvinvointi ei vaadi suuria resursseja, vaan ennen kaikkea rakenteita ja tahtoa, jotka mahdollistavat osallistumisen ja luovuuden. Työn tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että osallistava kehittäminen lisää merkityksellisyyden kokemusta ja tukee työntekijäkokemusta. Näin kulttuurihyvinvointi voi toimia paitsi työhyvinvoinnin tukena myös osana organisaation strategista kehittämistä.

Palvelumuotoilun menetelmät osoittautuivat toimivaksi tavaksi lisätä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Niiden avulla henkilöstö pääsi mukaan kehittämiseen ja sai kokemuksen kuulluksi tulemisesta, mikä itsessään vahvisti hyvinvointia. Työ osoitti, että osallistava prosessi voi tuottaa uusia ideoita ja samalla vahvistaa yhteisöä.

Laajemmin tarkasteltuna työ tukee keskustelua inhimillisemmästä ja kestävämmästä työelämästä. Kun organisaatiot tarjoavat tilaa palautumiselle, kohtaamisille ja luovuudelle, ne vahvistavat työn merkityksellisyyttä ja psykologista turvallisuutta. Nämä ovat tekijöitä, joita tarvitaan jatkuvassa muutoksessa.

## **7.1 Kehittämisehdotukset**

Työn tulokset herättivät pohtimaan omaa kehittäjärooliani ja sitä, miten helposti työhyvinvointi ja yhteisöllisyys jäävät irrallisiksi tavoitteiksi, vaikka ne ovat osa kaikkea päivittäistä johtamista ja viestintää. Opin, että kulttuurihyvinvointi ei ole vain pehmeä arvo, vaan se voi olla myös strateginen väline, joka auttaa organisaatiota rakentamaan luottamusta ja vahvistamaan työntekijäkokemusta. Tämä havainto on vaikuttanut omaan ajatteluuni myös laajemmin, sillä hyvinvointia ei voi johtaa yksittäisillä toimenpiteillä, vaan se syntyy rakenteista, kohtaamisista ja yhteisestä kulttuurista.

Kehittämistyön perusteella kulttuurihyvinvointi voidaan nähdä keinona vahvistaa työyhteisön arjen hyvinvointia, mutta sen saaminen käytäntöihin edellyttää pitkäjänteisyyttä ja rakenteellista tukea. Seuraavassa on koottu ehdotuksia, joiden avulla tässä työssä syntyneitä ideoita voidaan viedä eteenpäin.

### **1. Konseptien pilotointi eri yksiköissä**

Työpajassa syntyneet ideat ovat vielä luonnoksina, vaikka ovatkin valmiina

konsepteja. Seuraavaksi olisi tärkeää toteuttaa pienimuotoisia kokeiluja eri tiimeissä ja yksiköissä ja seurata, miten ratkaisut toimivat erilaisissa työympäristöissä. Näin voidaan tunnistaa, missä tilanteissa kulttuurihetket toimivat parhaiten ja millaisia muotoja ne vaativat eri työrooleissa.

## **2. Selkeä vastuutaho ja koordinaatio**

Kulttuurihyvinvointi ei juurru pelkän innostuksen varassa. Organisaation olisi suositeltavaa nimetä pysyvä vastuutaho, esimerkiksi henkilöstö- tai työhyvinvointitiimistä, joka koordinoi kulttuurihetkien aikataulutusta, viestintää ja pilotointia. Näin varmistetaan jatkuvuus ja tuki henkilöstölle.

## **3. Osallistumisen vapaaehtoisuuden varmistaminen**

Kyselyn perusteella osa henkilöstöstä suhtautui varauksellisesti kulttuurisisältöihin työajalla. Siksi on tärkeää, että osallistuminen kulttuurihetkiin säilyy vapaaehtoisena eikä niitä kytketä velvoitteisiin tai pakollisiin tilaisuuksiin. Tavoitteena on tarjota mahdollisuus hengähtää, ei lisätä suoritteita.

## **4. Kulttuurihyvinvoinnin kytkeminen työntekijäkokemukseen**

Kulttuurihetkiä ei kannata tarkastella irrallisina tapahtumina, vaan osana laajempaa työntekijäkokemusta. Esimerkiksi perehdytyksen, tiimitapaamisten tai työhyvinvointiohjelmien yhteyteen voitaisiin liittää ajatus pienistä arjen tauoista, joissa saa jakaa, kuunnella tai tehdä jotain yhdessä. Tämä tukisi organisaation kokonaisvaltaista hyvinvointiajattelua (vrt. Houni, Turpeinen & Vuolasto 2020; Hakanen 2011).

## **5. Vaikutusten arviointi jatkokehittämisen tueksi**

Jos organisaatio ottaa kulttuurihetket käyttöön, olisi hyödyllistä seurata niiden vaikutuksia esimerkiksi lyhyiden palautekyselyjen tai keskustelujen avulla. Arvioinnin ei tarvitse olla raskasta, mutta sen avulla saadaan näkyväksi, miten pienetkin toimet vaikuttavat arkeen.

Työterveyslaitoksen (2024) tutkimuksen mukaan hybridityö asettaa yhteisöllisyydelle ja työntekijäkokemukselle uusia haasteita. Työhyvinvoinnin kannalta on olennaista tasapainoilla autonomian ja yhteisön tuen välillä. Tulokset korostavat, että yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa tietoisilla käytännöillä ja yhteisillä rituaaleilla myös etä- ja hybridiympäristöissä.

## 7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä tarkastella kulttuurihyvinvoinnin vaikutuksia työntekijäkokemuksen, organisaatiokulttuurin ja johtamisen näkökulmista. Eri-tyyppisen kiinnostavaa olisi selvittää, miten kulttuurihyvinvointiin liittyvät käytännöt tukevat psykologista turvallisuutta ja tiimien välistä luottamusta.

Jatkossa olisi tärkeää toteuttaa pidempi kokeilujakso, jossa kulttuurihetkien vaikutuksia seurataan systemaattisesti esimerkiksi työn imun, palautumisen ja yhteisöllisyyden mittareilla. Näin voitaisiin arvioida kulttuurihyvinvoinnin pitkäaikaisia vaikutuksia ja tunnistaa parhaat toimintamallit eri työympäristöihin.

Lisäksi olisi arvokasta vertailla eri organisaatioiden lähestymistapoja ja selvittää, miten johtaminen ja sisäinen viestintä tukevat kulttuurihyvinvoinnin juurtumista arkeen. Näin saataisiin laajempi ymmärrys siitä, millaiset rakenteet mahdollistavat kulttuurihyvinvoinnin kestäväen toteutumisen osana työhyvinvoinnin strategiaa.

## 7.3 Oman oppimisen pohdinta

Tämä opinnäytetyö on ollut osa pitkää ammatillista matkaani kulttuurin, viestinnän ja kehittämistyön rajapinnassa. Olen työskennellyt kulttuurialalla ja palvelumuotoilun parissa useita vuosia, joten aihe tuntui omalta ja tarjosi mahdollisuuden tarkastella tuttua teemaa uudesta näkökulmasta. Aiemmassa YAMK-opinnäytetyössäni tutkin sisäisen somen vaikutuksia työyhteisön viestintään ja siihen, miten digitaalinen vuorovaikutus madaltaa kynnystä jakaa ideoita ja tuotoksia. Tällä kertaa näkökulma oli toisenlainen, mutta teemoja yhdistää sama perusajatus: yhdessä tekemisen ja vuorovaikutuksen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille.

Työprosessi ei ollut täysin suoraviivainen. Projekti käynnistyi innostuksesta, mutta työn ohessa eteneminen oli ajoittain hidasta ja työ jäi hetkeksi kesken, kun vaihdoin työpaikkaa ja uudet tehtävät veivät huomion. Paluu aiemmin käynnistyneeseen aiheeseen oli haasteellista mutta myös antoisaa. Se tarjosi mahdollisuuden tarkastella asioita etäämmältä ja reflektoida niitä uusien kokemusten kautta.

Prosessin aikana koin monenlaisia tunteita, oli innostusta, epävarmuutta ja välillä turhautumistakin, kun eteneminen oli hidasta. Samalla huomasin, että juuri nämä vaiheet opettivat eniten. Opin sietämään keskeneräisyyttä ja luottamaan siihen, että kehittämistyö on harvoin suoraviivaista. Työ vahvisti paitsi ammatillista myös henkilökohtaista resilienssiä ja kykyä jatkaa ja pitää suunta, vaikka olosuhteet muuttuvat.

Omale oppimiselleni merkityksellisintä oli havaita, kuinka palvelumuotoilun menetelmät soveltuvat myös pehmeämpiin, inhimillisiin teemoihin, kuten hyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Työn kautta vahvistui käsitys siitä, että yhteiskehittäminen voi olla keino rakentaa paitsi toimivampia palveluita myös merkityksellisempää arkea työntekijöille. Samalla opin tarkastelemaan kulttuurihyvinvointia laajempänä ilmiönä, joka kytkeytyy työntekijäkokemukseen, organisaatiokulttuuriin ja johtamiseen.

Työn tekeminen syvensi myös omaa ammatillista osaamistani palvelumuotoilun ja kulttuurihyvinvoinnin yhdistämisessä. Opin näkemään, miten luovuus, yhteiskehittäminen ja arjen hyvinvointiteot voidaan sitoa yhteen kokonaisuudeksi, joka tukee sekä yksilön että organisaation tavoitteita. Opin myös konkretisoimaan abstrakteja ilmiöitä, kuten yhteisöllisyyttä, mitattaviksi ja seurattaviksi toimintamalleiksi.

Näen, että tätä työtä voisi kehittää edelleen osana laajempaa työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin seurantaa. Olisi kiinnostavaa jatkaa tutkimusta pidemmällä aikavälillä ja selvittää, miten kulttuurihetket vaikuttavat esimerkiksi työilmapiiriin, palautumiseen tai tiimien vuorovaikutukseen. Samalla toivoisin, että tämän työn pohjalta voitaisiin rakentaa malli, jota muutkin organisaatiot voisivat soveltaa omaan toimintaansa ja seurata sen vaikutuksia osana työhyvinvoinnin mittaristoa.

Työ kehitti myös tutkivan kehittämisen valmiuksiani. Opin yhdistämään käytännön kehittämisen ja tutkimuksellisen ajattelun tavalla, joka tukee sekä organisaation että oman ammatillisen kehittymisen tavoitteita. Työ auttoi ymmärtämään, että vaikuttava kehittäminen edellyttää kykyä kuunnella, tulkita ja jäsentää moninaisia näkökulmia, ei vain tuottaa ratkaisuja. Tämä oivallus vahvisti käsitystäni siitä, että tutkimus ja kehittäminen voivat kulkea rinnakkain ja tukea toisiaan.

Kokonaisuutena tämä prosessi vahvisti käsitystäni siitä, että kulttuurihyvinvointi on osa kestäväää ja inhimillistä työelämää. Pienilläkin teoilla voidaan lisätä yhteisöllisyyttä ja palautumista ja samalla rakentaa työyhteisöjä, joissa työn ilo ja merkityksellisyys vahvistuvat. Tämän prosessin myötä ymmärsin, että kehittäjän rooli ei ole vain ratkaisujen luomista, vaan myös tilan tekemistä yhteiselle ajattelulle ja kokeiluille. Tämä oivallus tulee ohjaamaan omaa työtäni myös tulevaisuudessa, niin kulttuurihyvinvoinnin edistäjänä kuin työyhteisöjen kehittäjänä laajemminkin.

Laajemmin tarkasteltuna tämä työ tukee keskustelua kestävään ja inhimillisen työelämän rakentamisesta. Kulttuurihyvinvointi voi toimia väylänä, joka yhdistää työntekijöiden kokemukset, yhteisöllisyyden ja organisaation tavoitteet. Näin se tarjoaa konkreettisen keinon vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja hyvinvointia muuttuvassa työelämässä. Prosessin aikana kävi selväksi, että yhteisöllisyys ei ole vain kehittämistyön tavoite, vaan myös sen mahdollistaja. Yhdessä ajattelu ja toisten kuuleminen loivat pohjaa uusille ideoille ja luottamukselle (Manka & Manka 2023).

## LÄHTEET

Arnstein, S. 1969. A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224.

Bason, C. 2017. *Leading Public Design: Discovering Human-Centred Governance*. Policy Press, Bristol.

Bryman, A. 2016. *Social Research Methods*. 5th ed. Oxford: Oxford University Press.

Design Council. 2023. *Framework for Innovation (Double Diamond)*. Saatavissa: <https://www.designcouncil.org.uk/our-work/skills-learning/tools-frameworks/framework-for-innovation-design-councils-evolved-double-diamond/> [viitattu 15.9.2025].

Edmondson, A. 2019. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley, Hoboken.

Fancourt, D. & Finn, S. 2019. *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being?* WHO Regional Office for Europe. Saatavissa: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289054553> [viitattu 12.9.2025].

Frontiers in Public Health. 2024. Special Issue on Workplace Well-being and Organizational Health. Frontiers Media SA, Lausanne. Saatavissa: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health>

Hakanen, J. 2011. *Työn imu – työhyvinvoinnin positiivinen psykologia*. Gaudamus, Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uud. painos. Tammi, Helsinki.

Houni, P., Turpeinen, I. & Vuolasto, J. 2021. *Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja*. Taiteen edistämiskeskus, Helsinki. Saatavissa:

<https://www.taike.fi/fi/julkaisut/taidetta-kulttuurihyvinvoinnin-kasikirja> [viitattu 25.8.2025].

Isola, A.-M. ym. 2017. *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. THL:n julkaisuja 2017:33. THL, Helsinki. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0> [viitattu 18.9.2025].

Kilpinen, P. 2022. *Inhimillinen Strategia*. Alma Talent, Helsinki.

Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2021. *Palvelumuotoilun bisneskirja*. 3. painos. Alma Talent, Helsinki.

Koivisto, T., Lehikoinen, K., Lapio, P., Lilja-Viherlampi, L.-M. & Salanterä, S. 2020. *Kulttuuri ja taide sairaalassa ja muissa terveyspalveluissa*. ArtsEqual Policy Brief 2020:1. Taideyliopisto, Helsinki. Saatavissa: <https://sites.uniarts.fi/documents/14230/0/artsequal+policy+brief+2020> [viitattu 3.10.2025].

Kokko, K. 2022. *Kulttuurihyvinvointi osana työelämää*. Turun ammattikorkeakoulu.

Kvist, P. 2020. *Työntekijäkokemus ja sitoutuminen asiantuntijaorganisaatiossa*. Laurea Ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/340725/Ty%C3%B6ntekij%C3%A4kokemus%20ja%20sitoutuminen%20asiantuntijaorganisaatiossa.pdf> [viitattu 15.9.2024].

Larjovuori, R.-L., Manka, M.-L. & Nuutinen, S. 2015. *Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Valtioneuvoston kanslia. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70342> [viitattu 25.10.2025].

Lehikoinen, K. 2017. *Taiteen prosenttiperiaatetta laajentamalla hyvinvointia sote-palveluihin*. ArtsEqual Policy Brief 2017:5. Taideyliopisto, Helsinki.

Lewrick, M., Link, P. & Leifer, L. 2020. *The Design Thinking Toolbox*. John Wiley & Sons, Hoboken.

- Lilja-Viherlampi, L.-M. 2021. *Kulttuurihyvinvointi työelämässä*. Turun ammatti-korkeakoulu.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. Talentum Pro, Helsinki.
- Maula, H. & Maula, M. 2023. *Design johtaminen*. Alma Talent, Helsinki.
- Miettinen, S. 2017. *Palvelumuotoilu*. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.
- Morgan, J. 2017. *The Employee Experience Advantage*. Wiley, Hoboken.
- Pennanen, J. 2020. *Työn iloa! – työhyvinvoinnin kehittäminen innostuksen ja työn ilon kautta*. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020112824892> [viitattu 11.10.2024].
- Pennonen, M. 2021. *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim, Helsinki.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Menetelmäviidakon raivaajat – Laadullisen tutkimuksen perusteet ja käytännöt. Gaudeamus, Helsinki.
- Saramies, J. & Törnroos, M. 2021. *Henkilöstöanalytiikka – Mittaa, ymmärrä, menesty*. Alma Talent, Helsinki.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2015. Työn voimavaratelijät ja yhteisöllisyys. *Työ ja ihminen*, 29(1), 5–18.
- Sitra. 2023. *Megatrendit 2023 – Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Sitra, Helsinki. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023> [viitattu 15.9.2025].
- Stickdorn, M., Hormess, M.E., Lawrence, A. & Schneider, J. 2018. *This is Service Design Doing*. O'Reilly Media, Sebastopol.
- THL. 2023. *Osallisuuden edistämisen mallit ja materiaalit verkossa*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen> [viitattu 14.9.2025].
- Traficom. 2025. *Liikenne- ja viestintävirasto Traficom*. Saatavissa: <https://www.traficom.fi> [viitattu 18.3.2025].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. HTK-ohje 2023*. TENK, Helsinki. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf) [viitattu 25.10.2025].

Työterveyslaitos. 2024. *Hyvä hybridityö on yhdistelmä vapautta ja vastuuta yhteisöllisyydestä*. Työpiste-verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-hybridityo-on-yhdistelma-vapautta-ja-vastuuta-yhteisollisyydesta> [viitattu 27.10.2025].

Työterveyslaitos. 2024. *Hybridityö ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä*. Työterveyslaitos, Helsinki. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/151532> [viitattu 27.10.2025].

Viola, E., et al. 2024. The effects of cultural engagement on health and well-being. *Frontiers in Public Health*, 12:1369066. Saatavissa: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1369066/full> [viitattu 1.11.2025].

Virolainen, J. 2015a. *Kulttuuriosallistumisen muuttuvat merkitykset*. Cuporen verkkojulkaisuja 26. Saatavissa: <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-verkkojulkaisuja> [viitattu 12.10.2025].

Virolainen, J. 2015b. Kulttuuripoliittinen näkökulma osallistumiseen. Teoksessa Lindholm, A. (toim.) *Ei-kävijästä osalliseksi*. HUMAK, Helsinki.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Tammi, Helsinki.

Vuorinen, R. 2023. *Kulttuurihyvinvointi työn inhimillistämisen välineenä*. Teoksessa Houni, P. & Vuolasto, J. (toim.) *Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja*. Taiteen edistämiskeskus, Helsinki.

Tarkkonen, J. 2018. *Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen*. UniPress.

## Kysely.

Hei!

Oletko joskus pohtinut, että olisipa kiva kesken työpäivän saada ajatukset hetkeksi muualle ja tehdä jotain, joka tuottaa iloa sekä sinulle että työkavereillesi?

Tämän kyselyn tavoitteena on saada tietoa teidän toiveistanne ja ajatuksistanne, miten kulttuurin eri muodot voisivat tukea työhyvinvoinnissa ja yhteisöllisyydessä.

Osallistuin Arjen supersankari -kilpailuun ideallani, jossa on tarkoitus kokeilla kulttuurihyvinvointia työhyvinvoinnin sekä yhteisöllisyyden edistämiseen. Työ on osa kulttuurihyvinvoinnin YAMK-muotoilija tutkinnon opinnäytetyötäni.

*Kulttuurihyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen yksilöllistä tai yhteisöllisesti jaettua kokemusta siitä, että kulttuuri, taiteet ja luova toiminta lisäävät hyvinvointia tai ovat yhteydessä siihen.*

Kyselyssä kartoitetaan myös kiinnostusta yhteiskehittämiseen. Kyselyn pohjalta ideoidaan yhteisöllisiä ja työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Näistä toimenpide-ehdotuksista viraston "Tuumasta toimeen" - työryhmä valitsee muutaman kokeiluun, joita on tarkoitus kokeilla loppuvuonna 2023?

Kiitokset vastauksistasi jo etukäteen!

*Päivi Vääntönen ja Sari Örn (Arjen supersankari-kilpailun osallistujat)*

1. Kulttuuri on meille jokaiselle hieman erilainen, mutta se on myös kollektiivinen ilmiö, eli ei pelkästään yksilöllinen. Kulttuuri voi syntyä jakamisesta, näyttelemisestä, kirjoittamisesta, näyttelyistä, puhumisesta, liikunnan harrastamisesta, luonnossa liikkumisesta - siitä että ihmiset ovat yhdessä ja samassa ympäristössä.

*Millaisia kulttuurin eri muotoja sinä kulutat/käytät/koet? (avoin) (kulttuurin ei muotoja voi olla esimerkiksi musiikin kuuntelu, pelaaminen, lukeminen, kirjoittaminen, valokuvaus, leipominen, ruoan laitto, elokuvat, näytteleminen, teatterissa käyminen, maalaaminen jne.)*

2. Jos sinä saisit päättää tiimissäsi kerran viikossa tapahtuvaan kulttuurihetken, mitä se olisi? (avoin)
3. Miksi valitsit juuri tämän/nämä? (avoin)
4. Jos sinä saisit päättää palvelualueesi (palko) kerran kuussa tapahtuvaan kulttuurihetken, mitä se olisi? (avoin)
5. Miksi valitsit juuri tämän/nämä? (avoin)

6. Miten usein käyt toimistolla?
  - a. Lähes joka päivä
  - b. 1-2 päivää viikossa
  - c. 3-4 päivää viikossa
  - d. Kerran kuussa
  - e. Kerran puolessa vuodessa.
  
7. Jos saisit päättää toimipaikassasi tapahtuvaan kulttuurihetken, mitä se olisi ja miten usein sitä tapahtuisi? (avoin)
  
8. Jos saisit päättää, niin millainen kulttuuri tai taidehetki voisi olla teidän toimipisteellä? Jokin sellainen, joka mahdollistaisi kaikille halukkaille osallistumisen ja sitä voisi käydä työpäivän aikana kokeilemassa tai tekemässä? (avoin) vaihtoehto täppä, en osaa sanoa.
  
9. Työskentelen..
  - a. autoilijan palvelut
  - b. digitaaliset yhteydet
  - c. liikennejärjestelmäpalvelut
  - d. kyberturvallisuuskeskus
  - e. hallintopalvelut
  - f. turvallisuus
  - g. viestintä
  
10. Olen..
  - a. Työntekijä
  - b. Esihenkilö
  - c. Tiimivetäjä
  - d. Päällikkö
  - e. johtaja
  
11. Haluaisitko osallistua pienimuotoiseen ryhmäideointiin? Tavoitteena on jatkojalostaa ehdotuksia.
  - a. En
  - b. Kyllä, yhteystiedot

Intrauutinen, jossa konseptit esittely ja palautteen keruu.

**"Kulttuurihetki työpäivässä" -konsepti syntyi yhdessä traficomilaisten kanssa - anna palautetta ideoista**

Arjen supersankarit -kilpailun yksi finalisteista oli idea, jossa kehitettiin yhteisötaiteesta ja kulttuurista tukea työhyvinvointiin. Kilpailu aikana kysyttiin henkilöstöltä toiveita kulttuurimuodoista ja syksyn aikana ideaa kehiteltiin työpajoissa eteenpäin. Ryhmätöissä syntyi neljä konkreettista ideaa, jotka ovat nyt kommentoitavissa.

Arjen supersankarin kilpailun idean yhteydessä järjestettiin kysely, jossa pyydettiin ideoita kulttuurihetken työpäivään, tiimipäivään, palvelualueen päivälle ja toimipisteelle. Kyselyyn vastasi reilu 100 henkilöä.

Kyselyn perusteella musiikin kuuntelu, lukeminen ja ruoanlaitto nousivat suosituimmiksi kulttuurimuodoiksi. Elokuvien katsominen, liikunta ja yhteiset kulttuurihetket, kuten musavisa tai käsityöt, mainittiin usein toivottuina tiimiaktiviteetteina. Vastaajat korostivat, että nämä aktiviteetit auttavat rentoutumisessa, työhyvinvoinnin parantamisessa ja yhteisöllisyyden lisäämisessä. Osa vastaajista toivoi, että osallistuminen olisi vapaaehtoista.

Lue kyselyn tulokset (dynasty) ->

**Traficom Strömsöön tukemaan yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia**

Kyselyn yhteydessä kysyttiin halukkuutta osallistua ideoiden yhteiskehittämiseen ja lopulta työpajoihin osallistui kuusi työntekijää. Yhteiskehittämisenä syntyi neljä ideaa, joita voi hyödyntää niin henkilökohtaisella tasolla, toimipisteillä kuin palvelualue-/tiimipäivän yhteydessäkin. Kulttuurihetket on tarkoitus pitää työajalla.

Alla on kuvattu neljä ideaa ja nyt sinä voit antaa palautetta ideoista. Palautetta voi antaa 10.1.2024 saakka, jonka jälkeen ideoita vielä muokataan palautteen perusteella. Tämän jälkeen "Kulttuurihetki työpäivässä"-konsepti luovutetaan Tuumasta toimeen -työryhmälle. Voit antaa palautetta sivun kommentiosiossa tai lähettämällä sähköpostia Päivi Vantöselle.

**1. Traficom Strömsöön (kirjoitetaan kahdella öö:llä)**

Traficom-Strömsöön tarjoaa mahdollisuuden osallistua kuukausittaisiin teemapajoihin. Pajat sisältävät askartelua, uusien leivonta- ja ruokareseptien opettelua, neulomisvinkkejä, musiikkiin tutustumista, rentoutumisharjoituksia ja luontokokemuksia. Toiminta on suunniteltu lisäämään yhteisöllisyyttä ja auttamaan työssäjaksamisessa ja jokaisella on mahdollisuus osallistua omalla tavallaan. Työpajat voivat olla toimipisteellä tapahtuvaa toimintaa tai ne voidaan toteuttaa etäyhteydellä.

Traficom-Strömsöön voi hakea rahoitusta esimerkiksi Virtapiiristä.

**2. Ohjatut yhteiset kävelyretket vievät tarinalliseen kulttuurimatkaan**

Ohjatut kävelyretket järjestetään kahdesti vuodessa eri paikkakunnilla. Retket tarjoavat osallistujille mahdollisuuden tutustua paikalliseen kulttuuriperintöön ja ympäristön tarinoihin samalla, kun nautitaan liikunnan iloista. Idea tukee paikallisen historian ja kulttuurin tuntemusta ja edistää samalla hyvinvointia.

Rahoitus kattaa oppaiden palkkiot ja mahdolliset yhteiskuljetukset, ja suunnitelmissa olisi hakea Virtapiiri-avustusta.

### 3. **Luentosarjat edistämään asiantuntemuksen ja kokemuksen vaihtoa**

Traficomilaiset pääsevät osallistumaan kuukausittaisiin luentosarjoihin, jotka hyödyntävät työntekijöiden omaa asiantuntemusta ja kokemuksia. Luentojen aiheet vaihtelevat harrastuksista työelämän saloihin, ja ne järjestetään etänä tai hybridimuodossa. Tavoitteena on edistää ymmärrystä kollegoiden työstä, vahvistaa työyhteisön sisäistä verkostoitumista ja tarjota alusta uusien harrastusten löytämiselle.

### 4. **Palvelualueen "Kulttuurihetki"**

Palvelualueen live-päivän kulttuurihetki tarjoaa työntekijöille musiikki-, improvisaatio- tai elokuvaelämyksiä työpäivän lomassa. Tämä kulttuurinen tauko toteutetaan 1-2 kertaa vuodessa. Kulttuurihetki antaa mahdollisuuden hetkeksi irtautua arjen työtehtävistä ja virkistyä taiteen parissa.

Esiintyjien palkkiot huomioidaan suunnitellun "Kulttuurihetken" budjetissa.