

Luovuuden jyviä, työhyvinvoinnin kasvua

Taide organisaation voimavarana

Anniina Honkonen,
Johanna Niemi &
Pauliina Pöyry
(toim.)



Luovuuden jyviä, työhyvinvoinnin kasvua.
Taide organisaation voimavarana.

© Metropolia Ammattikorkeakoulu &
Laurea-ammattikorkeakoulu & tekijät 2023

Julkaisija: Metropolia Ammattikorkeakoulu

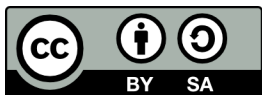
Toimittajat: Anniina Honkonen,
Johanna Niemi & Pauliina Pöyry

Graafinen suunnittelu, taitto ja kuvitus:
Anna Lahti

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja
TAITO-sarja 115
Helsinki 2023

ISBN 978-952-328-391-6 (pdf)
ISSN 2669-8021 (pdf)

www.metropolia.fi/julkaisut
www.metropolia.fi/eloisa



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) pois lukien julkaisussa olevat kuvat.

Julkaisu on tuotettu osana Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä -hanketta, jota rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hanke tuki COVID-19-pandemiasta kärsineiden työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvointia sekä henkilöstön kehittämistä tuomalla luovia ja taidelähtöisiä työkaluja yritysten ja työntekijöiden arkeen. Hanketta toteuttivat Metropolia Ammattikorkeakoulu sekä Laurea-ammattikorkeakoulu vuosina 2021–2023.

Sisällysluettelo

Lukijalle	4
------------------------	----------

Sosiaalinen pääoma ja taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin vahvistajina	5
---	----------

Työhyvinvointi ja resilienssi organisaatiossa	
– sosiaalisen pääoman ulottuvuudet	6
Luovuus ja taidelähtöisyys vahvistavat työhyvinvointia	12
Kohtaaminen ja vuorovaikutus työhyvinvoinnin ytimessä	14

Eloisan toimintaa ja tuloksia: Taidelähtöiset valmennukset ja elämykselliset tilaratkaisut	19
---	-----------

Sitä saa mitä tilaa – vai saako?	20
Synergiaa ja dialogia – valmentajien näkökulma yritysvalmennuksiin ja yhteistyöhön taiteilijoiden kanssa	31
Taiteilijat mukaan edistämään organisaatioiden resilienssiä	39
Yritys elävässä peilissä.....	42
Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa	47
Rohkea osallistuminen hankeyhteistyöhön kannattaa	49
Tunteet ja tuoksut vaikuttavat kykyymme tehdä päätöksiä.....	52
Rennompaa kohtaamista ja rauhoittavia keidashetkiä.....	55
Epämuodollinen keskustelu ja luottamus organisaation aineettomana voimavarana.....	61
Taide voi olla myös pienten yritysten juttu!.....	64

Näkökulmia luovaan tulevaisuuteen	66
--	-----------

Taideperustaisten menetelmien mahdollisuuksia tulevaisuudentutkimuksen piirissä	67
Olipa kerran Yritys	70
Työhyvinvointi tulevaisuudessa.....	72

Tietoa hankkeesta.....	74
-------------------------------	-----------

Tekijät	75
----------------------	-----------

Lukijalle

Hei, ja tervetuloa lukemaan työhyvinvoinnin lisäämisestä taiteen ja luovuuden avulla!

Taiteen hyvinvointia lisäävistä vaikutuksista on puhuttu jo vuosia, ja tutkimustulokset tällä saralla ovat kiistatonta näyttöä luovan osallisuuden ja taiteen äärellä olemisen tärkeydestä ihmisten elämässä ja arjessa: voimavarana, tunteiden tulkkina, monelle jopa elämän tarkoituksena.

Yritysmaailman ja yritysten työyhteisöjen arkeen taide ei kuitenkaan ole vielä ulottunut sillä voimalla, joka sille olisi mahdollista. Taide näyttäytyy yrityksille kenties vuosittaisena tyhy-päivän teatteriretkenä tai muuna yksittäisenä taidekevennyksenä, joka on toki arvokas panostus työyhteisön hyvinvointiin.

Taiteella voi kuitenkin olla paljon muuta-kin tarjottavaa: se voi muun muassa auttaa edistämään työyhteisöjen resilienssiä ja sosiaalista pääomaa. Taiteen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämässä ja organisaatioiden kehittämässä tutkitaankin jo onneksi entistä enemmän.

Luovuuden jyviä, työhyvinvoinnin kasvua – Taide organisaation voimavarana -julkaisu valottaa sitä, miten yritykset ja organisaatiot voivat hyödyntää taidetta ja taiteilijan työtä edistämään työyhteisönsä hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Julkaisu avaa myös sosiaalisen pääoman käsitettä: mitä sillä tarkoitetaan ja miksi sen vaaliminen ja vahvistaminen yrityksissä on tässä ajassa erityisen tärkeää.

Julkaisun luettuasi ymmärrät, minkälainen rooli taiteilijoilla, taiteella ja taidelähtöisellä työskentelyllä voi olla yrityksen sosiaalisen pääoman, työyhteisön yhteisöllisyyden ja (työ)hyvinvoinnin vahvistajana. Mistä ja miten sitten lähteä hyödyntämään taiteilijoiden ja luovan alan osaajien osaamista yrityksen tarpeisiin? Tämä julkaisu tarjoaa vinkkejä myös siihen. Julkaisun artikkelit ja niissä esiin nostetut havainnot ja tulokset pohjautuvat Eloisa-hankkeessa tehtyyn kehittämistyöhön.

Antoisia lukuhetkiä!

Irene Alsti-Lehtonen
projektipäällikkö
Eloisa-hanke

Sosiaalinen pääoma ja taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin vahvistajina



Työhyvinvointi ja resilienssi organisaatiossa – sosiaalisen pääoman ulottuvuudet

Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä -hankkeen muodostusvaiheessa hanketiimille oli tärkeää pysähtyä organisaatioiden työhyvinvoinnin ja resilienssin äärelle. Tavoitetilana oli löytää yhteinen pohja, minkä ympärille ja perustalle rakentaa yhteistä toimintaa. Hanketiimissä käytiin keskustelua malleista ja tunnistettiin toiminnalle sopivat näkökulmat ja fokus. Hankkeen tarkoitus oli tukea pienten ja keskisuurten yritysten työyhteisöjä pandemian jälkeen muun muassa räätälöityjen valmennusten avulla. Tämän artikkelin tarkoitus on tuoda esille hankkeen työhyvinvoinnin tietoperustaan liittyvät valinnat ja perustella niitä hanketoiminnan näkökulmista. Artikkelissa käsitellään ennen kaikkea resilienssin ja sosiaalisen pääoman käsitteitä.

Jennie Nyman

Työkyky ja työhyvinvointi

Työtä, työntekoa ja työhyvinvointia tutkitaan jatkuvasti. Työterveyttä ja työhyvinvointia voidaan tarkastella monenlaisten mallien ja teorioiden avulla. Osa niistä keskittyy selkeästi yksilön työhön paluuseen esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeen, osa keskittyy tiettyyn ongelmaan tai sairauteen, johon tarvitaan täsmällisiä ohjeita (Järvikoski, Takala, Juonen-Posti & Härkäpää 2018).

Eloisa-hankkeessa tavoitteena oli hankesuunnitelman mukaan ”ratkoa koronapandemian aiheuttamia työympäristöön, työhyvinvointiin, työn imuun ja työn tuottavuuteen sekä vastuulliseen johtamiseen liittyviä ongelmia taidelähtöisillä ja luovilla menetelmillä muuttuvissa työympäristöissä”. Emme tienneet tarkalleen, millaisia asioita ja haasteita työpaikoilla tulisi ilmi. Tämä tarkoitti, että työhyvinvoinnin mallin tulisi olla mahdollisimman kokonaisvaltainen ja avoin käytettäväksi monenlaisia haasteita ratkottaessa.

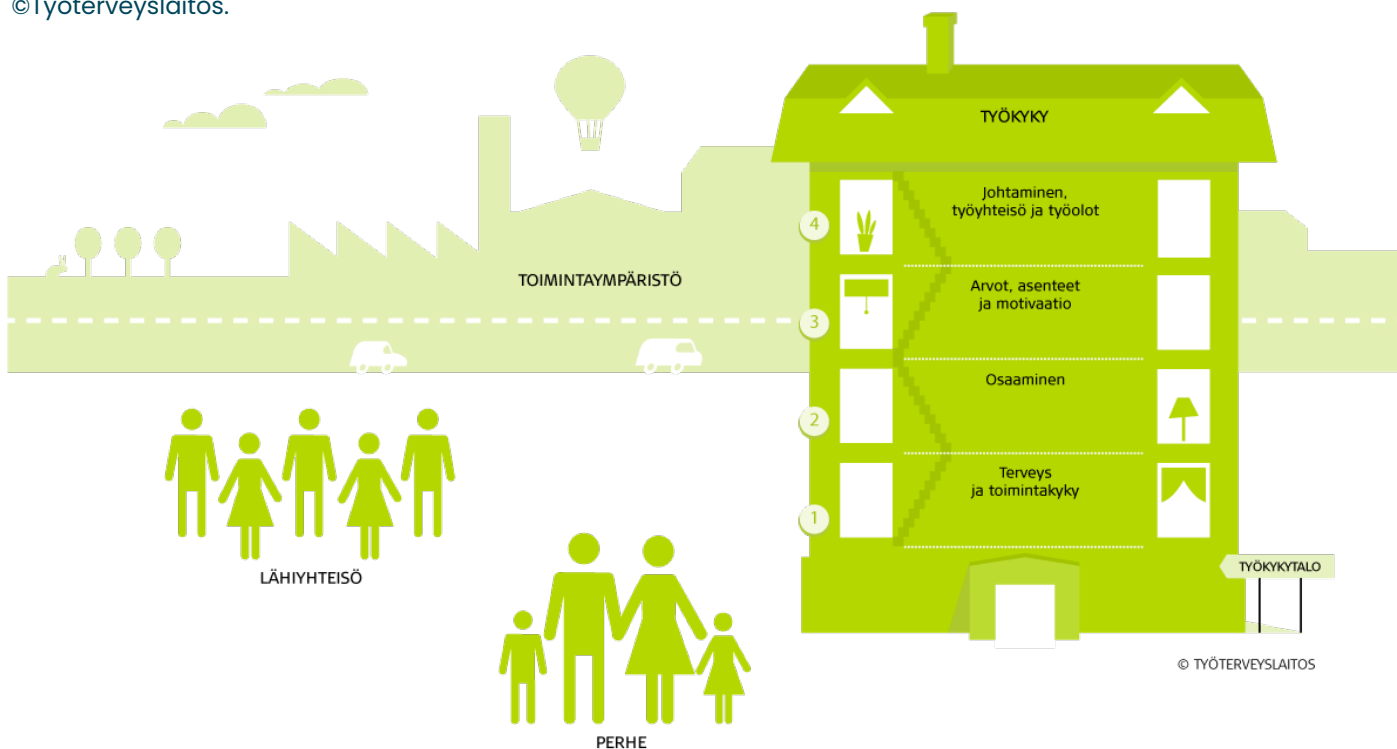
Professori Juhani Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen kehittämä Työkykytalo-mallia (Työterveyslaitos 2023a) käytetään laajasti työterveyshuollossa ja työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa. Työkykyä kuvataan tässä mallissa nelikerroksisena talona. Jokainen kerros ja ympärillä olevat ilmiöt vaikuttavat yksilön työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Työkyvyn perustana ovat yksilön terveys ja toimintakyky. Seuraavassa kerroksessa on henkilön osaaminen, ja tähän kuuluu myös elinikäinen oppiminen eli osaamisen jatkuva kehittäminen. Kolmannen kerroksen arvot, asenteet ja motivaatio ovat myös tärkeässä asemassa. Henkilö, joka on motivoitunut ja viihtyy työssä, voi myös paremmin. Neljännessä kerroksessa ovat esihenkilötyö, johtaminen ja työolot sekä työyhteisö.

Talon ympärillä on toimintaympäristö, joka kuvastaa yhteiskuntaa, eli muun muassa

Kuva 1. Juhani Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen kehittämä Työkykytalo on laajasti käytetty työkyvyn ja työhyvinvoinnin malli ©Työterveyslaitos.

Työkykytalo



Työterveyslaitos

lainsäädäntö, yhteiskunnan rakenteet ja erilaiset yhteiskunnalliset ilmiöt, jotka vaikuttavat taustalla. Lähiyhteisö, perhe ja sukulaiset ovat myös mukana keskeisesti vaikuttamassa työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Talon kaikkia kerroksia tulisi ylläpitää ja kehittää koko ajan, jotta työkyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Välillä työkykyä ja työhyvinvointia ravistelevat talon sisältä tulevat haasteet, kuten sairaus, työpaikkakiusaaminen tai oman osaamisen riittämättömyys. Pandemiat, kuten COVID-19, ovat toimintaympäristöstä tulevia ilmiöitä, jotka saattavat vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin laajasti. Eloisa-hankkeessa fokuksiksi oli määritelty ensisijaisesti työyhteisön ja johtamisen vahvistaminen COVID-19 pandemian aiheuttaman ravistelun jälkeen, joten lähdimme kiinnittämään huomiota erityisesti talomallin neljänteen kerrokseen eli työyhteisöön, esihenkilötyöhön ja työoloihin.

Resilienssi

Eloisa-hankkeen tarkoitus oli tukea niitä pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joiden työyhteisöt COVID-19-pandemian myötä olivat sen tarpeessa. Jos organisaation toiminta jää polkemaan paikoilleen tai kehittyminen hidastuu esimerkiksi kriisin myötä, voi olla, että resi-

lienssiä olisi hyvä vahvistaa. Resilienssi tarkoittaa **joustavuutta, soveltamista ja ennakointia**. Sitran (2021) mukaan tarvitaan myös **uudistumiskykyä** rakenteista ajattelumalleihin ja arvoista ihanteisiin. Kun organisaatio on resilientti, se pystyy Työterveyslaitoksen (2023b) mukaan sopeutumaan uusiin tilanteisiin ja keskeinen toiminta voi jatkua, vaikka jotakin yllättävää tapahtuisikin. Resilienssistä on hyötyä myös normaalitilanteessa, sillä resilientti organisaatio voi toimia kehittävällä otteella, ketterästi ja ennakkoluulottomalla tavalla.

Resilientissä organisaatiossa on kolme keskeistä toimintatapaa:

1. Johtaminen ja toimintakulttuuri on ihmistä arvostavaa.
2. Työntekijät osallistuvat päätöksentekoon ja toiminnan kehittämiseen.
3. Osaaminen ei ole koskaan vain yhden ihmisen varassa, vaan toiminnan jatkuvuudesta huolehditaan myös osaamisen näkökulmasta ja luovuutta arvostetaan.

Henkilö, joka on resilientti, löytää ratkaisuja ja selviytyy haastavissa tilanteissa paremmin kuin henkilö, joka on vähemmän resilientti. Elämän haasteet ja vastoinkäymiset antavat resilienssille mahdollisuuden kehittyä. Vaikeuksien myötä ihminen tulee tietoisemmaksi haavoittuvuudestaan ja samalla myös vahvuudestaan. Resilienssiä voidaan myös kutsua palautumiskyvyksi. Kehittyminen ei toteudu siten, että ravistellaan haasteet pois tai jäädään murehtimaan vastoinkäymisiä liikaa. Palautumiskyky kehittyy paitsi kärsimyksen myös rohkeuden avulla. Asioita on tärkeä nähdä rehellisesti sellaisina kuin ne ovat, hyväksyä ne ja jatkaa elämää eteenpäin niiden kanssa. Resilienssissä yhdistyvät yksilön ja yhteisön toiminta. Kehittämällä yksilön resilienssiä kehitetään myös yhteisön, esimerkiksi työyhteisön, resilienssiä. (Pojjula 2018.)

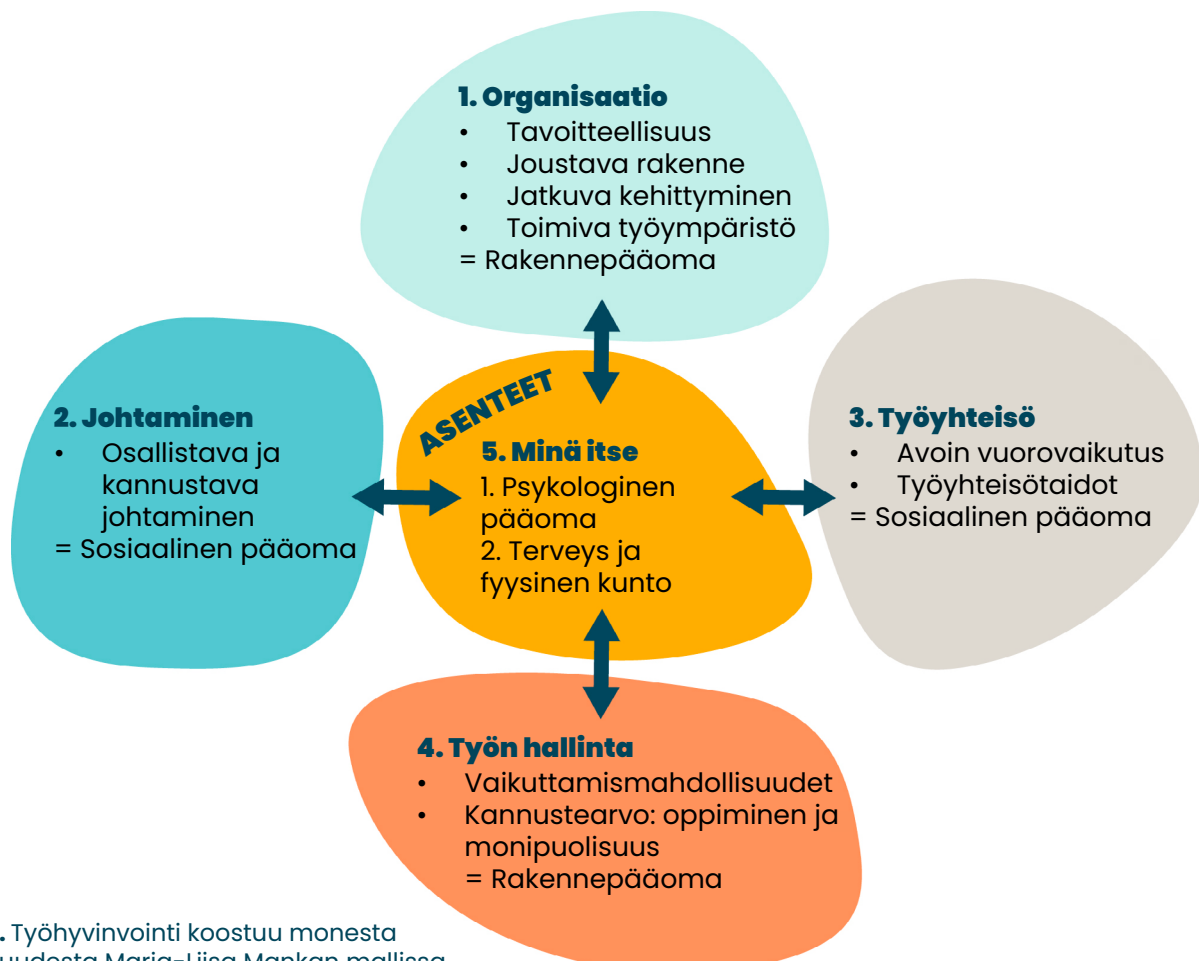
Työhyvinvoinnin malli

Hanketoiminnan perustaksi oli tärkeä valita malli ja lähestymistapa, joka sopii työyhteisön, esihenkilötyön ja resilienssin kehittämiseen. Parhaiten tähän hankeryhmän mielestä sopi Marja-Liisa Mankan (Manka & Manka

2018; 2023) työhyvinvoinnin malli. Mallissa tuodaan esille, että työhyvinvoinnin edistäminen vaatii ennen kaikkea johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyötä. Malli perustuu vankkaan tutkimustyöhön mutta on samalla käytännönläheinen ja keskittyy arjen pieniin tekoihin.

Marja-Liisa Mankan (Manka & Manka 2023) työhyvinvoinnin mallin mukaan työhyvinvointi koostuu monesta ulottuvuudesta, jotka yhdessä rakentavat työhyvinvointipääomaa:

- **Organisaatioon** kuuluvat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö.
- **Työn hallintaan** kuuluvat vaikuttamismahdollisuudet ja kannustearvo, oppiminen ja monipuolisuus.
- **Minä itse** -osuuteen kuuluu henkilön psykologinen pääoma sekä terveys ja fyysinen kunto.
- **Johtamiseen** kuuluvat osallistava ja kannustava johtaminen.
- **Työyhteisöön** kuuluvat avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot.
- **Asenteet** vaikuttavat kaikkeen.



Kuva 2. Työhyvinvointi koostuu monesta ulottuvuudesta Marja-Liisa Mankan mallissa (mukaillen Manka & Manka 2023).

Mallin ylin ja alin ulottuvuus – organisaatio ja työn hallinta – muodostavat työhyvinvoinnin **rakennepääoman**, ja mallin sivuilla olevat ulottuvuudet – johtaminen ja työyhteisö – muodostavat työhyvinvoinnin **sosiaalisen pääoman**. Lisäksi keskellä on minä itse, joka sisältää yksilön **inhimillisen pääoman** eli yksilön psykologisen pääoman ja muut meta-aidot, asenteet, tiedot, taidot ja osaamisen.

Kyseessä on niin sanottu systeemimalli. Systeemimallissa yhteen ulottuvuuteen vaikuttamalla myös muut ulottuvuudet muuttuvat. Kuten Työkykytalo-mallissa, kaikkiin ulottuvuuksiin kannattaa organisaatiossa satsata, jotta henkilöstön työhyvinvointi säilyy hyvänä tai pääsee kehittymään paremmaksi. Eloisa-hankkeen fokuksen mukaan päätettiin keskittyä mallissa olevaan sosiaalisen pääoman ulottuvuuteen eli johtamiseen ja työyhteisöön.

Sosiaalisen pääoman ulottuvuus

Sosiaalinen pääoma on yksilön ja koko yhteisön voimavara, joka tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kasvaa, kun sitä käytetään. Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma vahvistaa luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista.

Sosiaalinen pääoma voi olla myös negatiivista: sulkevaa ja kaventavaa. Esimerkiksi liian tiiviit suhteet yhteisön jäsenten välillä voivat saada aikaan ei-toivottuja ilmiöitä, kuten kuppikuntia ja kateutta. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden terveyteen. Sosiaalisessa pääomassa on kaksi ulottuvuutta: esihenkilön ja työntekijöiden välinen ulottuvuus sekä työntekijöiden välinen ulottuvuus.

Esihenkilön ja työntekijöiden väliseen ulottuvuuteen kuuluvat:

- Esihenkilöön voi luottaa.
- Esihenkilö kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti.
- Esihenkilö kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia.

Tässä ulottuvuudessa moderni johtaminen on keskiössä. Perinteisen johtamisen näkökulmasta työ on ollut välttämätön paha ja oletuksena on ollut, että työntekijöitä pitää vahvittää, että he varmasti tekevät työtään. Moderni johtajuus on niin sanottua jaettua johtajuutta, jossa työntekijät ovat mukana



Sosiaalinen pääoma on yksilön ja koko yhteisön voimavara, joka tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kasvaa, kun sitä käytetään.

viemässä toimintaa eteenpäin ja toimivat motivoituneesti ja aktiivisesti kohti yhteistä päämäärä. Modernissa johtajuudessa korostuu vuorovaikutus ja henkilöstölle sallitaan enemmän autonomiaa.

Työntekijöiden väliseen ulottuvuuteen kuuluvat:

- Pidetään toiset ajan tasalla työasioissa.
- Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita.
- Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.
- Tavoitteena on toimia yhdessä.
- Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty.

Tässä ulottuvuudessa työyhteisötaidot ovat keskiössä. Työyhteisötaitoihin kuuluvat esimerkiksi perustehtävän tekeminen, omasta osaamisesta huolehtiminen sekä reilu ja kohtelias vuorovaikutus muiden kanssa myös ristiriitatilanteissa. Muiden auttaminen ja arvostaminen sekä työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen yhdessä muiden kanssa ovat myös tärkeä osa kokonaisuutta. Aktiivinen yhteistyö, jossa annetaan palautetta ja ilmaistaan mielipiteitä asioiden eteenpäin viemiseksi, kuuluu myös tähän ulottuvuuteen.

Kuva 3. Organisaation sosiaalinen pääoma koostuu johtamisesta ja työyhteisöstä (mukaillen Manka & Manka 2023).



Yksi tapa vahvistaa organisaation resilienssiä on lisätä yrityksen sosiaalista pääomaa eli vahvistaa henkilöstön ja esihenkilön välistä luottamusta, vuorovaikutusta ja toisistaan välittämistä. Vahvan sosiaalisen pääoman avulla on helpompi irtaantua kriisin aiheuttamasta jumitilasta. Mitä vahvempi yrityksen tai organisaation sosiaalinen pääoma on, sitä resilientimpi se voi olla. Organisaation ollessa resilientti, se pystyy muuntautumaan ja elämään uudessa tilanteessa joustavasti.

Organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille työssä. Työn sisällöt ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työssä ovat Mankan työhyvinvointimallissa tärkeitä. Oleellista on muistaa, että jokainen yksilö tarkastelee omaa työyhteisöään henkilökohtaisesta näkökulmastaan ja hänen asenteensa vaikuttavat siihen, miten hän tulkitsee työyhteisönsä. Myös oma fyysinen ja psykologinen terveys ja kunto tuovat oman osuutensa mukaan henkilön kokemuksiin työhyvinvoinnista. (Manka & Manka 2023).

Eloisan toiminnassa hyödynnettiin työhyvinvoinnin tietoperustaa ja sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia

Eloisa-hankkeessa pienet ja keskikokoiset yritykset saivat pysähtyä työyhteisöinä työhyvinvoinnin äärelle muun muassa räätälöidyssä valmennuksessa, tapahtumakokonaisuuksissa ja Elämysnurkka-konseptissa. Räätälöityjen valmennuksien yhteydessä jokainen osallistuja vastasi kyselyyn, jossa hän otti kantaa yrityksensä sosiaaliseen pääomaan (Oksanen 2009; Manka & Manka 2018, 155). Kyselystä nousseita aiheita käsiteltiin yhdessä valmennuksien aikana. Tapahtumakokonaisuudessa oltiin työhyvinvointiin vaikuttavien teemojen ja ilmiöiden äärellä monipuolisesti. Elämysnurkan avulla edistettiin työyhteisöissä työntekijöiden hyvinvointia ja kohtaamista. Hankkeen alkupuolella valittu tietoperusta toimi punaisena lankana läpi kaiken toiminnan Eloisa-hankkeessa. ■

Lähteet

Järvikoski, A., Takala, E.-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. 2018. Työkyvynkäsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. Helsinki: Kela. URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326>

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

Manka, M.-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Department of Occupational Health. University of Turku, Finland and the Finnish Institute of Occupational Health. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Sitra. 2021. Sitran lausunto komission strategisesta ennakointiraportista. <https://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-lausunto-komission-strategisesta-ennakointiraportista/>

Työterveyslaitos. 2023a. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2023b. Resilientti organisaatio. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Luovuus ja taidelähtöisyys vahvistavat työhyvinvointia

Työpäivän aikana hyödynnetty taidelähtöinen toiminta ja luovuus lisäävät työhyvinvointia ja toimivat työyhteisön liimana. Miten luovuus on saatu luontevaksi osaksi yritysten arkea ja työtä Eloisa-hankkeessa?

Anne Suvitie

Luovuus on laaja käsite, jolle ei ole täysin yksiselitteistä määritelmää. Luovuuden tutkijat ovat määritelleet luovuutta eri näkökulmista ja hieman eri tavoilla. Yhtenevää tulkinnoissa on, että luovuus on aina kykyä tuottaa uutta. Luovuuden tarkastelun kannalta oleellisia tekijöitä ovat tuotos, luomisen prosessi ja luova toiminta toteuttava persoona. Toiminta on luovaa, mikäli sillä saavutetaan uusia elementtejä sisältävä ratkaisu. Luova tuotos voi liittyä lähes mihin vain, esimerkiksi uuteen toimintatapaan, käytännön ongelman ratkaisuun tai taiteen eri muotoihin tai aatteisiin. (Uusikylä 2012, 57, 59.)

Luovuuden merkitys yksilön ja yhteisöjen hyvinvointiin ymmärretään koko ajan paremmin. Monesti luovuutta käytetäänkin jokapäiväisessä työssä, mutta sitä ei välttämättä tiedetä ja tunnisteta (Lindqvist 2019). Luovuutta vaativat niin ongelmien ratkaisut arjessa kuin uuden luominen, ja toisaalta luovuutta voidaan käyttää työhyvinvoinnin edistämisessä.

Eloisa-hankkeessa tehtyjä kokeiluja ja havaintoja

Miltä kuulostaisi taukotilaan rakennettu ranta aaltojen äänillä höystettynä ja lounas tällä ”rannalla”? Eloisa-hankkeessa kehitetty Elämysnurkka-konsepti (Honkonen 2023)

jalkautui hankkeessa mukana olleille työpaikoille kevään 2023 aikana. Moniaistisuus eli multisensorisuus tarkoittaa monen aistin kautta yhtäaikaisesti saatua aistikokemusta. Ihminen hahmottaa maailmaa aistien välityksellä, ja eri aistien kautta tulevat elämykset edistävät hyvinvointia ja oppimista (Aistien-menetelmä, kts. lähdeluettelo). Hankkeessa mukana olleiden yritysten työntekijöille kokeilut mahdollistivat luovuuden elähdyttävän kokemuksen keskellä työpäivää. Esimerkiksi luonnon ääniä kuunnellen ja pehmeää rantahiekkaa sormien välistä valutellen. Nämä ovat työpäivän aikaisia palauttavia ja työhyvinvointia lisääviä hetkiä.

Hankkeessa mukana olleille yrityksille toteutetuissa valmennuksissa hyödynnettiin erilaisia luovia menetelmiä. Joissain Eloisan valmennuksissa havaittiin, että luova toiminta mahdollisti työyhteisöissä uusien roolien ottamisen ja työntekijöiden erilaisten vahvuuksien esiin tulemisen. Tämä vahvisti työyhteisön me-henkeä.

Luova toiminta terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan taiteella on terveyttä edistäviä vaikutuksia. Lääketieteen rinnalla taide voi tarjota ratkaisuja terveyshaasteisiin. Taide voi vaikuttaa tervey-

den sosiaalisiin osatekijöihin, rohkaista terveyttä edistävään käyttäytymiseen ja auttaa ehkäisemään sairauksia. (Fancourt & Finn 2019, 7.) Taiteella voi olla positiivista merkitystä useiden sairauksien ehkäisemisessä sekä niin fyysisen kuin psyykkisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä synnyttämällä ja ylläpitämällä kiinnostusta käyttäytymisen muutokseen (Taikusydän 2019).

Taiteen lisäksi myös muu luova toiminta sekä luontoympäristön hyödyntäminen lisäävät tutkitusti hyvinvointia. Esimerkiksi luontoympäristö voi auttaa yksilöä haastavassa tilanteessa sekä auttaa säätelämään tilanteiden ja asioiden käsittelyä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a). Luovat menetelmät ovat kustannustehokkaita ja toimivia tapoja työskentelyyn, ja niitä voivat hyödyntää eri alojen ammattilaiset (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b). Niiden avulla voidaan edistää terveyttä sekä lisätä yksilön ja yhteisön hyvinvointia.

Luovuus osaksi arkea – myös työhön?

Taiteen ja taidelähtöisten menetelmien käyttöä ja merkityksiä työssä voidaan tarkastella osana työn tekemisen tapoja, lisäämässä työhön liittyvää osaamista ja omien voimavarojen kartuttamista sekä työyhteisöä muuntavana voimavarana (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c). Kun puhutaan taiteen merkityksestä työhyvinvoinnille, on huomioitava luovuuden eri ulottuvuudet. Työntekijä tarvitsee luovuutta joka päivä työssään ratkoessaan arjen haasteita. Lisäksi luovuus mahdollistaa myös palautumista ja oivallusten syntymistä. Taidelähtöisillä menetelmillä on mahdollisuus muuttaa vanhoja toimintamalleja sekä tavoitella uusia, yksilön hyvinvointia tukevia ja luovuudesta kumpuaavia innovaatioita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 30). Luovuuden hyödyntämisen mahdollistaminen työpäivän aikana lisää työhyvinvointia ja parhaassa tapauksessa toimii työyhteisön liimana. Olisiko aika antaa vartti viikossa luovuudelle? ■

Lähteet

- Aistien-menetelmä. Taustaa. <https://aistienmenetelma.net/aistien-menetelma/taustaa-ja-teoriaa/>
- Fancourt, D. & Finn, S. 2019. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Health evidence network synthesis report 67. WHO. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/329834>
- Honkonen, A. 2023. Moniaistinen Elämysnurkka tukemaan työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Laurea Journal. <https://journal.laurea.fi/moniaistinen-elamysnurkka-tukemaan-tyohyvinvointia-ja-yhteisollisyytta/#4da3645d>
- Lindqvist, M. 2019. Sairaanhoidajien kokemuksia luovuudesta hoitotyössä – Haastattelututkimus. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta, hoitotieteen laitos. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21311/urn_nbn_fi_uef_20191086.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa. Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:34. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161547/Rap_34_2019_Kulttuuri%20ja%20taide%20hyvinvoinnin%20edistajina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taikusydän. 2019. Maailman terveysjärjestö WHO:n raportti taiteen ja kulttuurin terveysvaikutuksista. <https://taikusydän.turkuamk.fi/uutiset/maailman-terveysjarjesto-whon-raportti-taiteen-ja-kulttuurin-terveysvaikutuksista/12>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022a. Uudista asiakastyötä luovasti ja leikkisästi. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/kulttuurihyvinvointi-ja-taidelahtoiset-menetelmat/taide-muutoksen-mahdollistajana-tyoelamassa>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022c. Luovat menetelmät vahvistavat osallisuutta. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/luovat-menetelmat-vahvistavat-osallisuutta>
- Uusikylä, K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kohtaaminen ja vuorovaikutus työhyvinvoinnin ytimessä

On helppo olla yhtä mieltä siitä, että turvallisuus on tärkeää. Mitä turvallisuus sitten on? Ja miksi se on tärkeää? Jälkimmäisiin kysymyksiin lienee jo enemmän vastauksia ja toisistaan eroavia mielipiteitä. Mitä tarkoittaa psykologinen turvallisuus, ja miten se vaikuttaa työhön sitoutumiseen? Kaikki meistä haluavat kokea olonsa turvalliseksi, ja turvallisuuden kokemukseen vaikuttavat monet tekijät. Fyysinen terveys toki on yksi tärkeä kriteeri, mutta se, kuinka helppo meidän on kokea oma itsemme hyväksytyksi sellaisena kuin olemme, vaikuttaa erittäin paljon turvallisuuden kokemukseemme. Tämä artikkeli kertoo sekä havaintoja että teoriaa psykologisesta turvallisuudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista työyhteisöihin.

Jori Linnamäki

On helppo olla yhtä mieltä siitä, että turvallisuus on tärkeää. Mitä turvallisuus sitten on? Ja miksi se on tärkeää? Jälkimmäisiin kysymyksiin lienee jo enemmän vastauksia ja toisistaan eroavia mielipiteitä. Mitä tarkoittaa psykologinen turvallisuus, ja miten se vaikuttaa työhön sitoutumiseen? Kaikki meistä haluavat kokea olonsa turvalliseksi, ja turvallisuuden kokemukseen vaikuttavat monet tekijät. Fyysinen terveys toki on yksi tärkeä kriteeri, mutta se, kuinka helppo meidän on kokea oma itsemme hyväksytyksi sellaisena kuin olemme, vaikuttaa erittäin paljon turvallisuuden kokemukseemme. Tämä artikkeli kertoo sekä havaintoja että teoriaa psykologisesta turvallisuudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista työyhteisöihin.

Kun ensimmäinen korona-aalto pyyhki Suomea ja maailmaa, jouduimme määrittelemään turvallisuuden kokemusta työpaikoilla uudestaan. Korona pakotti meidät miettimään turvavälejä, kohtaamisia, maskin pitämistä, henkilömäärää huoneissa; pohdimme asioita, jotka varmistavat sen, että pandemia leviää mahdollisimman vähän ja ihmiset pysyvät fyysisesti niin terveinä kuin mahdollista. Tämä kaikki kävi järkeen, ja oli helppo tehdä sellaisia ratkaisuja, jotka tukivat ihmisten fyysistä terveyttä. Mittari oli myös yksiselittei-

nen – korona joko levisi paljon tai vähän, ja oli helppo arvioida toimenpiteiden tehokkuutta. Työntekijöiden turvallisuutta tuli tukea, ja monissa sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa tehtiin myös hyvin voimakkaita toimenpiteitä koronan leviämisen rajoittamiseksi. Joissain paikoissa työntekijät eivät edes tauoilla saaneet viettää aikaa yhdessä asiakkaiden ja työntekijöiden terveyden takaamiseksi.

Mihin tämä sitten johti? Oma kokemukseni työnhajaajana ja valmentajana erilaisissa organisaatioissa on antanut paljon viitteitä siihen, että mitä vähemmän kohtaamisia työntekijöiden välillä mahdollistetaan, sitä suurempi on henkilökunnan vaihtuvuus. Eloisa-hankkeen puitteissa tein valmennuksia eri sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa, joissa työnkuva oli usein sama, mutta päätökset henkilökunnan vuorovaikutuksen suhteen olivat hyvin erilaisia. Niissä paikoissa, joissa henkilökunta oli pysynyt pidempään, mainittiin hankkeen pitämässä valmennuksessa parhaiksi asioiksi töissä kollegat ja hyvä vuorovaikutus työyhteisössä. Suurta henkilökunnan vaihtuvuutta ei voinut yksiselitteisesti selittää, mutta näissä paikoissa oli kuitenkin vähemmän mahdollisuuksia kohtaamiseen. Se sai minut valmentajana pohtimaan, miksi korrelaatio on niin suuri.



Kuva 1. Miten työpaikallasi mahdollistetaan merkitykselliset kohtaamiset ja yhteisen todellisuuden rakentaminen? (Anna Lahti 2023).

Onko kyse siitä, että jos kohtaa työssä raskaita asioita, kuten asiakkaiden kuolemia, tarvitsee paikan, missä purkaa tunteita, ettei joudu kantamaan niitä yksin? Kotona ei välttämättä ole ketään samoissa tehtävissä työskentelevää, eikä siellä saa sellaista ymmärrystä, jota kaipaisi. Ystävänkään eivät välttämättä ole helpoimmat keskustelukumppanit, kun haluaisi puhua työn raskaudesta. Kollegat ovat läsnä samoissa töissä, kokevat samoja asioita ja pystyvät keskustelemaan toisella tasolla työn luonteesta – ja varmasti ymmärtävät helpommin työn herättämät tunteet ja usein jakavatkin ne. Tämä luonnollisesti luo turvallisuuden kokemusta, kun ei ole tunteidensa kanssa yksin ja muutkin ymmärtävät ne.

Hyvällä tahdolla tehdyt päätökset paikoissa, joissa tehtiin paljon rajoitteita kohtaamisten suhteen, joiden oli tarkoitus vahvistaa työntekijöiden turvallisuutta, vähensivät psykologisen turvallisuuden kokemusta. Ihmisenä kohtaaminen, nähdäksi tuleminen, tunteiden käsittely – näihin ei ollut mahdollisuutta, kun ei ollut mahdollisuutta kohdata. Kun psykologinen turvallisuus kärsii ja yhteisöltä puuttuu myös liima (kohtaamiset), joka pitäisi sen kasassa, on vaikea sitoutua yhteisöön ja helppo valita toinen työpaikka, kun sellainen tarjoutuu.

Psykologinen turvallisuus ja sen vaikutukset

Psykologinen turvallisuus ei synny pelkästä hyvästä tahdosta eikä korulauseista. Psykologinen turvallisuus syntyy jokaisella työyhteisöllä siitä, että työntekijät ymmärtävät, miten olla arvostavasti ja rakentavasti toisten kanssa vuorovaikutuksessa. Tämä tarkoittaa usein sitä, että pitää pystyä ymmärtämään itseään ja omia arvojaan, olemaan avoin palautteelle omista sokeista pisteistä ja valmiina oppimaan toisten arvoista ja ajatuksista siitä, mikä heille on tärkeää vuorovaikutuksessa. ”Hyvä tyyppi” saattaa hyvin sanoa jotain, joka monesta on hauskaa, mutta jotakuta sattuu.

Työterveyslaitoksen oppimateriaalissa (Yli-Kaitala & Toivanen 2021) pyritään avaamaan psykologista turvallisuutta kolmesta näkökulmasta: mitä se on, mitä se mahdollistaa ja mitä sen puuttuminen aiheuttaa. Psykologisesti turvallisen yhteisön ominaispiirteitä ovat:

- Vuorovaikutuksen avoimuus – mielipiteitä, ideoita ja ongelmia tuodaan vapaammin esille.
- Suhtautuminen virheisiin ja epäonnistumisiin – psykologisesti turvallisessa työyhteisössä

- teisössä virheitä ei käytetä ketään vastaan, vaan ne sallitaan ja niistä pyritään oppimaan.
- Kunnioittava suhtautuminen erilaisuuteen, ihmisten erilaisiin taustoihin, osaamiseen ja ominaisuuksiin.
- Positiivinen suhtautuminen riskinottoon, mikä madaltaa kynnystä siihen.
- Sujuva yhteistyö.

Lista jää herkästi korusanoiksi, jos sen ääreen ei pysähdy ja mieti, mitä kukin kohta tarkoittaa ja miten sitä tulisi lähestyä ja miten tällaisia ominaispiirteitä voi mahdollistaa. Hyvä onkin miettiä sitä, miten ja missä on kokenut oman olonsa turvalliseksi niin, että on kokenut voivansa olla täysin oma itsensä ja tullut nähdyksi ja hyväksytyksi sellaisena. Tällaisessa ympäristössä yleensä on mahdollisuus päästä omaan parhaimpaan potentiaaliinsa, koska sille on tilaa. Toinen tärkeä pohdinta on oma suhtautuminen virheisiin. Osaako antaa virheille tilaa ja tutkia niitä yhdessä, vai tuomitseeko virheen tekijän ja muuttaako se omaa suhtautumista virheen tekijään?

Suhtautuuko omiin virheisiin eri tavalla kuin muiden virheisiin? Miten osaisi valjastaa virheet oppimisen käyttöön? Tämä kytkeytyy myös suoraan virheiden pelkoon, riskinottoon ja mahdollisuuksiin luovaan toimintaan – jos virheitä sallitaan, voidaan niitä myös tehdä ja niistä voidaan oppia.

Erilaisuuteen suhtautuminen on jatkuva keskustelunaihe niin etiikassa, politiikassa kuin ihan arjessakin. ”Suvaitsevaisuus” sanana on kärsinyt, ja usein viittaa nimenomaan sen ”suvaitsemiseen”, että joku on erilainen, mutta harvoin erilaisuuden tai eri näkökulmien hyväksymiseen, näkemiseen, tutkimiseen tai arvostamiseen.

Tässä keskustelussa nousee usein esiin kysymys, mikä on ”sallittua”. Kysymys on jokseenkin harhaanjohtava, koska se vie huomion ohjeistuksiin eikä kiinnostukseen erilaisuutta kohtaan. Keskustelukulttuurimme hakee vielä muotoaan, mutta sen ytimessä kuuluisi olla arvostava kohtaaminen. Jokaisella meistä tulisi olla oikeus kokea olonsa ”oikeanlaiseksi”

Kuva 2. Miten psykologisen turvallisuuden puute näkyy niin yksilön kuin yhteisön toimintakyvyssä? (Anna Lahti 2023).



ihmiseksi, ja meidän tulisi tukea tätä kokemusta toisissamme. Sananvapaus ei tarkoita sitä, että voin sanoa mitä vaan – vaan sitä, että voin sanoa mitä vaan, jos osaan kantaa vastuun sanomisistani. Jos puheeni on sattutavaa tai jonkun identiteettiä loukkaavaa, tulee minun kantaa asiasta vastuu ja pyytää anteeksi, jos se sitä vaatii. Vain näin turvallinen kohtaaminen on mahdollista.

Luovuus ja spontaanisuus ahdistuksen vastavoimana

Psykodraaman isä Moreno (1953) puhuu luovuuden teoriassaan, ”luovuuden kaanonissa”, ahdistuksesta luovuuden sekä spontaanisuuden vastavoimana. Luovuutemme ei ole automaattisesti käytössämme, vaan se vaatii sopivan mielentilan. Tämä ilmiö on tuttu kaikille; kun stressitaso on korkea, on vaikea ajatella selkeästi ja näkökulmamme kapenevat. On vaikea toimia uudella tai luovalla tavalla, ja haluamme pitäytyä vanhoissa toimintamalleissamme, koska ne ovat selkeitä ja ovat ainakin joskus jollain tavalla toimineet. Mikäli koen oloni psykologisesti turvattomaksi, olen jatkuvasti ahdistunut. Tämä rajoittaa toimintaani, luovuuttani sekä kykyäni tehdä hyviä päätöksiä. Ilmiö tekee minusta huonomman

ja vähemmän tuottavan työntekijän, mikä tuskin on kenenkään etu.

Psykologista turvallisuutta on vaikea mitata luotettavasti. Lienee kuitenkin selvää, että jos työntekijät voivat paremmin, he kykenevät myös tekemään omaa työtään paremmin ja sitoutuvat vahvemmin työpaikkaan, jossa kokevat olonsa hyväksi.

Työterveyslaitoksen luettelo (Yli-Kaitala & Toivanen 2021) psykologisen turvattomuuden vaikutuksista on karu:

- Työpaikalla on arvostelun pelko.
- Vuorovaikutus on pinnallista eikä todellisia kohtaamisia tapahdu.
- Uusia ideoita ei uskalleta ehdottaa.
- Paljon voimavaroja saatetaan käyttää vaikutelman hallintaan.
- Oppiminen kärsii ja potentiaalia menee hukkaan.
- Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.

Lista lienee sellainen, jota kukaan ei omalle työpaikalleen toivo. Psykologinen turvallisuus työpaikalla ei kuitenkaan synny hyvällä tahdolla tai itsestään. Se vaatii usein työntekijöiltä itsetutkiskelutyötä, jossa joutuu näke

Kuva 3. Miten sinä mahdollistat tilaa omalle luovuudellesi ja vähennät ahdistusta? (Anna Lahti 2023).



mään itsensä myös epämieluisassa valossa – erityisesti työskennellessä omien sokeiden pisteidensä kanssa. Tällaiseen työhön ei ole helppo sitoutua, koska se saattaa tuntua hankalalta, hitaalta, raskaalta ja jopa ajanhukalta, koska siihen käytetty aika ei suoraan näy yrityksen tuloksissa. Se kuitenkin näkyy usein pysyvinä ja sitoutuneina työntekijöinä ja kevyempänä olona työpaikalla. Se näkyy pienempinä kustannuksina perehdytykseen. Sen lisäksi se tuntuu hyvältä niin työntekijöistä, esihenkilöistä, asiakkaista ja myös yhteistyöverkostosta. Ehkä juuri siksi siihen kannattaa panostaa. ■

Lähteet

Moreno, J. L. 1953. Who shall survive? California: Beacon House.

Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. 2021. Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Eloisan toimintaa ja tuloksia: Taidelähtöiset valmennukset ja elämykselliset tilaratkaisut



Sitä saa mitä tilaa – vai saako?

Eloisa-hankkeen kokemuksissa, taianomaisissa hetkissä, pureudutaan taidelähtöisen työskentelyn mahdollisuuksiin työyhteisön sosiaalisen pääoman ja resilienssin vahvistamisessa. Taiteen vieminen työpaikoille ei tänä päivänä tarkoita sitä, että taiteilija ilmestyy välineineen paikalle ja katsoo, mitä lähtee syntymään. Taidelähtöinen työskentely ei myöskään välttämättä tarkoita vaivaannuttavia laululeikkejä, joista yllättävän monella on jopa traumoja. Tämän artikkelin tavoitteena on auttaa rakentamaan kuvaa tavoitteellisen ja taidelähtöisen työskentelyn mahdollisuuksista työyhteisöissä sekä tilaamaan yritykseen laatutyötä ja oikeanlaista osaamista. Kannattaa siis olla tietoinen, mitä on tilaamassa.

Marika Kivistö

Eloisa-hankkeen tavoitteena oli käsitellä vastuullista johtamista, työhyvinvointia, työn tuottavuutta sekä koronapandemian aiheuttamia ongelmia työympäristössä taiteellisten ja luovien menetelmien avulla. Luovan alan ja työhyvinvoinnin ammattilaiset ovat hankkeen aikana ratkoneet työyhteisöjen kanssa koronapandemian seurauksena syntyneitä työyhteisöjen yhteenkuuluvuuden vajetta. Työyhteisöissä kokeiltiin luovia menetelmiä työn mielekkyyden, yritysten ja organisaatioiden uudistumisen ja kilpailukyvyyn sekä työllisyyden parantamiseksi.

Hanke edisti myös välillisen kohderyhmän eli luovien alojen ammattilaisten työllisyyttä ja työllistettävyyttä. Tavoitteena oli siirtää ammattitaiteilijoiden ja luovien alojen ammattilaisten tietoja, taitoja ja toimintatapoja liike-elämän ja yrittäjyyden maailmaan ja edistää näin heidän omaa osaamistaan taiteellisesta näkökulmasta monialaisissa yhteyksissä.

Hankkeen uutuusarvo piilee siinä, että se toteutettiin hetkenä, jolloin työntekijät olivat palanneet työpaikalle etätyöstä tai lomautuksista koronapandemian laannuttua niin sanottuun uuteen normaaliin. Hankkeen toimenpiteillä rakennettiin uudelleen työyhteisöjä, jotka olivat monissa tapauksissa olleet eristettyinä tai hajallaan toisistaan. Osassa hankkeisiin osallistuneista työyhteisöistä työn

tekeminen oli ollut yksinäistä, koska kontaktit toisiin henkilöihin oli vähennetty lähes olemattomiin. Joissakin työpaikoissa arkea oli pyöritetty ja asiakkaita palveltu alati muuttuvien koronaohjeistusten varjossa ilman mahdollisuutta välttää ihmiskontakteja. Osa työntekijöistä oli tehnyt etätyötä omissa kodeissaan yli vuoden ajan. Yhteisöjen uudelleen rakentamisessa otettiin huomioon myös koronan jälkeen muuttunut työelämä, jossa osittainen etätyö on tullut jäädäkseen.

Yrityksen ja taiteen kohtauttaminen

Ammattikorkeakoulut ovat mukana edistämässä kokeilukulttuuria maassamme. Taiteelliset ja luovat menetelmät edistävät kokeilukulttuuria yhteiskunnassa. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman Osallistuva ja osaava Suomi (Valtioneuvosto 2019) yksi tavoite oli luoda mahdollisimman laaja kokeilukulttuuri. Taidelähtöiset ja luovat menetelmät tarjoavat luontevan ympäristön turvallisen työyhteisön rakentamiselle ja osallisuuden kokemukselle työyhteisön kehittämisen näkökulmasta.

Yhtenä konkreettisena tuotoksena Eloisa-hankkeessa tavoiteltiin tilaaja-tekijä-mallin rakentamista eli työkalua tai toimintamallia siihen, kuinka yritys voisi palkata palveluntuottajan, luovan alan ammattilaisen tai taiteilijan, edistämään työhyvinvointiin

liittyviä tavoitteita. Toisaalta mallin kehittämisen tavoitteena oli toimia palveluita tuottaville luovan alan osaajille ponnahduslautana työhyvinvoinnin kentälle.

Tällaisen mallin ja yleisestikin tunnistetun ja tiedostetun kohtaanto-ongelman ratkaiseminen hankkeen puitteissa todettiin kuitenkin liian kunnianhimoiseksi tavoitteeksi. Kokeillen kehittäminen ei tuottanut tällä kerralla aiottua mukaista tulosta. Hankkeessa päätettiin toimintamallin tuottamisen sijaan tuoda näkyväksi käytäntöjä, oppeja ja havaintoja, joiden avulla yritysten ja luovan alan ammattilaisten kohtaamisesta tulisi helppoa ja luova tai taidelähtöinen hyvinvoinnin edistäminen otettaisiin osaksi yrityksen keinovalikoimaa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Yritysten koronan jälkeistä hyvinvointivajetta lähdettiin hankkeen ensimmäisessä vaiheessa ratkaisemaan tarjoamalla yrityksille heidän tarpeitaan vastaavia räätälöityjä työhyvinvointivalmennuksia. Taidelähtöisiä räätälöityjä valmennuksia toteutettiin seitsemän keväällä 2022 ja kaksi keväällä 2023. Lisäksi mukana oleville yrityksille tarjottiin yhteinen työhyvinvointipäivä keväällä 2022 ja avoimia seminaareja syksyllä 2022 sekä

keväällä 2023. Elämysnurkka-kokeiluja toteutettiin keväällä 2023 viidessä yrityskohteessa sekä muutamissa avoimissa tapahtumissa.

Valmennuksia yrityksissä toteuttivat valmentaja-taiteilija-työparit. Valmentajina toimivat hankkeen kokeneet organisaatiotyöskentelyn sekä luovan alan ammattilaiset. Jokaisessa valmennuksessa otettiin huomioon kunkin työntekijäorganisaation strategia, tavoitteet ja suuntaviivat, jotka ohjaavat yrityksen ja sen työyhteisön toimintaa. Valmennusten toimenpiteet räätälöitiin, ja jokaiseen valmennuskokonaisuuteen valittiin ja palkattiin mukaan taiteilija, joka pystyi parhaalla tavalla vastaamaan tavoitteisiin.

Hankkeen ajaksi perustettiin taiteilijapooli, johon luovan alan osaajilla ja taiteilijoilla oli mahdollisuus jättää avoimia tarjouksia yritysvalmennuksiin toteuttavista taideinterventioista. Taiteilijapoolista valmentaja valitsi yhdessä yrityksen kanssa sopivan taitelijan toteuttamaan valmennuksen tavoitetta. Joissakin yrityksissä tai yhteisöissä oli jo valmiiksi tunnistettu toivottu taidemuoto, jolloin taiteilijapooliin haettiin tietyn osaamisprofiilin mukaista taiteilijaa.

Taiteilijapoolin kilpailutusten valinnoissa on keskitytty arvioimaan seuraavat kohteet:

Taidelajin tai "taiteen kielen" soveltuvuus tavoitteiden mukaiseen työskentelyyn.

Taiteilijan soveltuvat koulutukset ja osaaminen

Hinta sisältäen materiaalikustannukset

Taiteilijan kokemus erilaisten organisaatioiden kanssa työskentelystä



Taidetyöskentelyn merkitys osana prosessia avautui osallistujille omakohtaisen kokemuksen, keskusteluiden ja työyhteisössä tehtyjen havaintojen perusteella.

Taiteilijan positio voi työhyvinvointivalmennuksissa olla hyvin moninainen. Hankkeen valmennuksissa taiteilijoiden roolit muodostuivat tavoitteiden ja tarpeiden mukaan. Joissakin valmennusprosesseissa taiteilija oli mukana kaikilla kolmella valmennuskerralla, jolloin valmentajan ja taiteilijan työ nivoutui tiiviisti vuorottelevaksi. Joissakin prosesseissa taiteilijalla oli omia taidetyöskentelykokonaisuuksia, jotka valmentaja nivoi osaksi valmennuskokonaisuutta. Taidetyöskentelyn merkitys osana prosessia avautui osallistujille omakohtaisen kokemuksen, keskusteluiden ja työyhteisössä tehtyjen havaintojen perusteella.

Luovassa työhyvinvoinnin edistämisessä keskeistä on osaaminen ja laatu

Valmennusten ensimmäisellä pilotointikiroksella keskiöön nousi osaamisen tunnistamisen tärkeys. Valmennusten myötä tunnistettiin, että työhyvinvointiin liittyvät tilanteet yrityksissä ovat hyvin erilaisia ja edellyttivät erilaista osaamista. Valmennukseen osallistuvien työyhteisöjen jäsenet täyttivät ennen valmennuksen aloittamista sosiaalisen pääoman kyselyn (Manka & Manka 2018). Kysely auttoi hahmottamaan, mihin sosiaalisen pääoman alueeseen valmennuksen tavoitteet voisivat liittyä.

Jokaiselle Eloisan valmennuksiin osallistuvalla yritykselle mahdollistui kolme kolmen tunnin mittaista valmennuskertaa. Osa yrityksistä valitsi mallin, jossa toteutettiin kolme samantyyppistä valmennuspäivää ja jokaiselle työyhteisön jäsenelle mahdollistui osallistuminen yhteen valmennuskertaan. Toisissa yrityksissä

sä järjestettiin koko työyhteisölle, tai mahdollisuuksien mukaan pääseville henkilöstön jäsenille, kolmen valmennuskerran kokonaisuus, joissa jokaisessa oli oma teemansa. Valmentaja oli mukana kaikilla valmennuskerroilla. Taiteilija oli mukana vaihtelevasti, kuitenkin aina vähintään yhdessä valmennuskerrassa. Erona toteutuksissa oli myös se, toteutuivatko valmennukset työntekijöiden työajalla vai vapaa-ajalla.

Erilaisten toimenpiteiden vaikutuksista ja hyödyistä kerättävä tieto koettiin hankkeessa haastavaksi. Arvioidut hyödyt ja vaikutukset perustuvat yksilöiden ja yhteisöjen subjektiivisiin kokemuksiin työhyvinvoinnin tilasta sekä valittujen toimenpiteiden tutkimustiedon mukaisesti odotettuihin vaikutuksiin. Hankkeen tiedon tuottamisen tavat pyrittiin kaiken aikaa säilyttämään mahdollisimman vähän yrityksiä ja henkilöstöä kuormittavina, jotta satsaus-hyötysuhde jäisi yrityksissä mahdollisimman positiiviseksi. Tällä valinnalla pyrittiin varmistamaan arvonalisäystä ja taidevälitteisen toiminnan juurtumista osaksi työyhteisöjen työhyvinvoinnin ja resilienssin vahvistamisen työkalupakkia. Hyvien kokemusten myötä luova ja taiteellinen hyvinvointityö löytää paikkansa.

Valmennuksista kerättiin jonkin verran kokemuksia niin valmentajien, taiteilijoiden, yrityksen esihenkilöstön kuin valmennukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemana. Keskeisimmiksi havainnoiksi nousi osaamisen merkitys sekä yritysten arvostama taiteilijan työn laatu. Alla on koottuna keskeisimpiä ja kiinnostavimpia kokemuksia hankkeeseen osallistuneilta henkilöiltä.

Työnohjauksellista, valmennuksellista tai pedagogista osaamista on tarvittu työyhteisöjen valmennuksessa ihmisten kohdatessa toisiaan pitkänkin ajan jälkeen täysin uudessa työyhteisön ja maailman tilanteessa. Valmentajien kokemuksen ja huomioiden mukaan osaamattomissa käsissä työyhteisöjen hyvinvointi olisi voinut jopa vaarantua.

Ensin keskustellaan odotuksista ja toiveista
– onko taiteilijalla oikea ammattitaito.

Taiteilija

Miten valmentaja oppii käyttämään tilannetta
voimavarana, vaikeaksikin koettuja asioita.

Yritysvalmentaja

Joissakin yritysvalmennuksiin osallistuneissa työyhteisöissä työnohjausosaaminen oli ratkaiseva tekijä työyhteisön eteenpäin saattamisessa. Koronarajoitukset olivat ajaneet työyhteisön tilanteeseen, jossa kolme valmennuskertaa mahdollisti kehittämistarpeiden esiin tulemisen ja toivon synnyttämisen. Lyhyttä kolmen valmennuskerran kokonaisuutta ei koettu riittäväksi työyhteisön voimavaraistamiseen ja sosiaalisen pääoman kehittämiseen työyhteisössä.

Toisissa yrityksissä yhteisöllisyyttä haastava tulospaine vaikeiden aikojen jälkeen mietitytti yrityksen johtajaa. Taitava ja motivoiva valmennusosaaminen koettiin merkittäväksi tekijäksi yhteyden löytämiselle työyhteisössä.

Tätä tulosta ei olisi voinut saavuttaa muuten.
Ulkopuolinen sparraaja sai liikkeelle, piti huolta.

Yrityksen johtaja

Tarinallisuus auttoi saamaan parhaat
puolet esiin ihmisistä.

Yritysvalmentaja

Joissakin yrityksissä tunnistettiin jo olemassa oleva vahva yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen toimintakulttuuri, jonka todettiin tarvitsevan jatkuvaa ja säännöllistä ylläpitoa niin työn arjessa kuin arjesta poikkeavilla uusilla tavoilla. Yhdessä tekeminen taiteen äärellä ja oman työpaikan ulkopuolella koettiin yritysvalmennuksessa hyväksi tavaksi. Se tukee sitä, että myös uudet jäsenet pääsevät osaksi työyhteisöä.

Uuden materiaalin äärellä työporukalla ollaan
eri asioiden äärellä kuin työssä tavallisesti.

Taiteilija

Joissakin työyhteisöissä taiteilija omana persoonanaan tai taiteen äärellä kohtaaminen nousivat merkityksellisimmiksi asioiksi. Taiteilijalta vaaditaan aina kykyä olla vuorovaikutuksessa yhteisönsä kanssa taiteen avulla. Pelkkä oma taiteellinen osaaminen, ilman valmennuksellista tai pedagogista osaamista, ei hankkeen kokemusten perusteella ole riittävää tämän tyyppisessä toiminnassa.

Kaikki oli hirveen ihmeissään, oonko mä tehnyt tän pullon.

Mä aina kerron kaikille, että mä oon ite puhaltanut tän.

Valmennukseen osallistuja

Luottamus omaan persoonalliseen
osaamiseen on voimavaraa!

Taiteilija

Taiteilijan oma huippuosaaminen omassa taiteenlajissaan tai hänen taiteellisten panoksiensa hyödyntäminen työyhteisön käyttöön ei pelkästään näyttänyt tuottavan riittävää kontaktipintaa työyhteisön sosiaalisen pääoman kasvulle. Valmentajan ja taiteilijan yhteisen työskentelyn todettiin olevan suhteellisen kallista työhyvinvointivalmennusten tuottamiseen, ja siksi osaamisen tunnistaminen koettiin tärkeäksi. Työhyvinvoinnin valmennuksia voidaan toteuttaa erilaisissa kokoonpanoissa, kunhan osaaminen vastaa työyhteisön tarvetta ja tavoitteita.

Siinä kävi niin kuin hyvässä valmennuksessa.

Se parani koko ajan.

Yritysvalmentaja

Annettiin jokaiselle mahdollisuus kokea
uuden jännitys.

Taiteilija

Kasvokkain tapahtuvan kohtaamisen mahdollistaminen nousi suureksi teemaksi nyt, kun se taas oli mahdollista. Etenkin yritysten johto piti tärkeänä luoda rakenteita ja mahdollisuuksia kohtaamiselle. Osaamisen rinnalle nostettiin myös laadun käsite. Taiteilijan tuottaman palvelun laatu koettiin merkittäväksi vetovoimatekijäksi. Valmennukseen käytettävillä resursseilla haluttiin saada laadukasta vastinetta. Yritysvalmennuksissa mukana olleet taiteilijat toivatkin esiin, että taiteen tekemiseen sisältyy tietynlainen vaade hyvästä laadusta. Eikä taiteilijalla ole kokemuksiansa mukaan ollut varaa tehdä huonolaatuista työtä.

Nyt saa taas olla yhdessä! Laatu mitä saatiin, yllätti.

Yrityksen johtaja



Kuva 1. Luova työhyvinvoinnin tuotteistaja –osaamismerkki (Eloisa –hanke 2023).

Hankkeessa saatujen kokemusten mukaan lyhyilläkin taiteellisilla toiminnoilla oli myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin sekä yksilöiden ja yhteisöjen resilienssikykyyn uudenlaisessa ajassa toimiessa. Hankkeen aikana monet yritykset painivat myös uusien haasteiden parissa, kuten työvoimapulan ja energiakriisin keskellä. Muutoskyvykkyyden treenaamiselle on siis tarvetta tulevaisuudessaakin.

Useat tutkimukset ovat osoittaneet taiteen ja kulttuurin myönteiset vaikutukset hyvinvointiin ja koettuun terveyteen (Turunen, Ansio & Houni 2018). Tästä huolimatta toiminta on edelleen pitkälti hankepohjaista. Hankkeiden tuloksia ja uusia käytäntöjä ei ole pystytty sisällyttämään valtavirran toimintaan, eikä hyvätkään käytännöt saavuta kaikkia tarvittavia.

Vinkkejä luovan työhyvinvointiosaamisen hankkimiseen

Eloisa-hankkeessa järjestettiin luovan alan osaajille täydennyskoulutus luovan työhyvinvointipalvelun tuotteistamisesta. Täydennys

koulutuksen tavoitteena oli auttaa luovan alan ammattilaisia ja taiteilijoita tunnistamaan työhyvinvointikentän mahdollisuuksia sekä omaa osaamistaan palveluntuottajana. Koulutuksen aikana opiskelija rakensi palvelumuotoilun keinoin itselleen toimintamallin tai palvelun. Eloisa-hankkeen täydennyskoulutuksen käyneen taiteilijan voit tunnistaa digitaalisesta Luova työhyvinvoinnin tuotteistaja –osaamismerkistä (kuva 1).

Eloisa-hankkeen työhyvinvointivalmennuksissa ja muissa hankkeen piloteissa oli käsityksemme mukaan mahdollista taiteen keinoin ymmärtää ja rakentaa yritysten luovaa resilienssikyvykkyyttä. Erityisesti etätyössä tai työyhteisöissä, joissa kohtaaminen työtovereiden kanssa oli jäänyt työn luonteen vuoksi pinnalliseksi tai olemattomaksi, työstä oli tullut yksinäistä puurtamista, jossa tuntee itsensä ulkopuoliseksi tai merkityksettömäksi. (Hakanen & Kaltainen 2021.)

Seuraavilla sivuilla on esitetty esimerkinomaisesti hankkeessa kokeiltuja, taidetta ja luovuutta hyödyntäviä ratkaisuja erilaisiin työyhteisön haasteisiin.

Yhteiset elämykset

Työyhteisön haaste: Yksin tehtävä työ.

Työyhteisön tavoite: Rakentaa ja vahvistaa osallisuutta työyhteisössä ja työyhteisön yhteenkuuluvuutta.

Ratkaisuehdotus: Rakenna tai tilaa taiteilijan tuottama Elämysnurkka tai moniaistinen tila kohtaamiselle.

Näin me teimme: Rakensimme yrityksen tiloihin Elämysnurkka-tilan viikoksi, jota yrityksen henkilöstö hyödynsi monin eri tavoin esimerkiksi tauko- ja palautumistilana, kokoustilana tai asiakastyössä.

Palveluntuottajan osaaminen: Ymmärrys luottamuksellisen vuorovaikutuksen rakentumisen reunaehdoista ja turvallisesta tilasta (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen). Moniaistisuuden hyödyntämisen taito sekä ympäristön rakentamisen osaaminen (esimerkiksi sisustusosaaminen).



Taiteesta osaamista

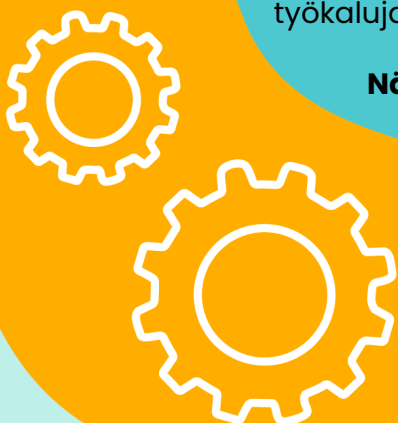
Työyhteisön haaste: Pitovoima.

Työyhteisön tavoite: Lisätä innostusta ja työssä viihtymistä sekä työmotivaatiota.

Ratkaisuehdotus: Tilaa taiteilija muotoilemaan ja antamaan uusia työkaluja tai osaamista työhön.

Näin me teimme: Yrityksen brändin mukaisia mainoskuvia suunniteltiin ja otettiin valokuvaajan kanssa. Yritys sai upeat kuvat sekä osaamista toteuttaa brändin mukaista kuvaamista jatkossakin.

Palveluntuottajan osaaminen: Osaamisen ja lisäarvon tuominen työntekemisen tapoihin, käytäntöihin tai rakenteisiin.



Taidetyöskentelystä ratkaisun avaimet

Työyhteisön haaste: Epätietoisuuden tilassa oleva työyhteisö.

Työyhteisön tavoite: Vahvistaa luottamusta omaan kykyyn vaikuttaa muihin sekä vahvistaa luottamusta johtamiseen.

Ratkaisuehdotus: Tilaa valmentaja, joka voi auttaa työyhteisöä taidelähtöisin menetelmin tarkastelemaan ja sanoittamaan solmukohtia sekä vahvistaa yksilöiden rakentavaa toimijuutta osana työyhteisöä.

Näin me teimme: Valmentaja ja taiteilija työpari auttoi työyhteisöä tunnistamaan haasteita kuvataiteen keinoin. Taiteen keinoin vahvistettiin myös toiveikkuutta työntekijöissä, minkä voimalla saatiin luotua työyhteisöä eteenpäin vieviä ratkaisuja.

Palveluntuottajan osaaminen: Taiteen hyödyntäminen ilmiöiden ja tilanteiden rauhalliseen yhteiseen tarkasteluun. Kyky hyödyntää taidetta ja taidelähtöisiä menetelmiä siltana yksilöiden oman kasvun ohjaamisessa, vuorovaikutuksen ohjaamisessa ja luottamuksen rakentamisessa yhteisössä.



Uudesta innostuminen

Työyhteisön haaste: Tuore tai muutoksessa oleva työyhteisö.

Työyhteisön tavoite: Edistää yksilön kykyä ilahduttaa itseään ja muita sekä vahvistaa itsetuntoa.

Ratkaisuehdotus: Lähtekää pois työpaikalta esimerkiksi taiteilijan työhuoneelle. Tehkää yhdessä taidetta niin, että jokainen saa onnistumisen kokemuksia ja tulee näkyväksi omana itsenään.

Näin me teimme: Työyhteisö puhalsi lasia taiteilijan studiolla. Valmiista töistä järjestettiin pieni näyttely, jossa jokainen sai arvostusta.

Palveluntuottajan osaaminen: Muutoksen ymmärtäminen niin organisaatio-, yhteisö- ja yksilötasolla. Tuoda taide tai taiteentekeminen rakentavaksi muutosvoimaksi niin yksilölle kuin yhteisölle.



Yhteisiä tekoja ja jaettuja tunteita

Työyhteisön haaste: Työyhteisön jäsenet toistensa kilpailijoita.

Työyhteisön tavoite: Edistää kykyä hallita muutosprosessien tunneulottuvuuksia.

Ratkaisu: Yhteisen taiteellisen projektin tekeminen työyhteisön ulkopuolisen valmentajan tai taiteilijan ohjauksessa.

Näin me teimme: Työntekijät ohjattiin työstämään yhteisestä luovaa projektia, jossa jokainen sai tulla näkyväksi omine vahvuuksineen.

Palveluntuottajan osaaminen: Kyky ohjata ja kannatella luovia prosesseja niin, että kaikkien parhaat puolet ja mahdolliset piilossa olevat kyvyt tulevat näkyviksi.



Taidetta tilaavan organisaation muistilista

Olemme koonneet hankkeen kokemusten perusteella kuuden kohdan **muistilistan** taidetta työyhteisön työhyvinvoinnin tueksi tilaavalle (kuva 2).

Alussa on hyvä tunnistaa työhyvinvointiin liittyvä tarve, johon luovaa tai taidelähtöistä toimintaa työyhteisössä halutaan hyödyntää ja se, paljonko rahallista ja ajallista resurssia siihen on käytettävissä.

Tilaajan on hyvä pohtia myös etukäteen, haluaako taidetta hyödyntää hyvinvointia tuottavana elementtinä työympäristössä, jolloin voi tilata esimerkiksi laitteistoa musiikin kuunteluun tai taidetta työhuoneen seinälle. Taidelähtöisiä työpajoja voi hyödyntää esimerkiksi työhyvinvointipäivissä tai työtoimintana (kulttuurisetelit). Taiteilija voi toimia myös työyhteisökehittäjänä, jolloin taidelähtöistä työskentelyä voidaan hyödyntää esimerkiksi työilmapiirin parantamiseen.

Sopivan toteuttajan etsimisessä auttavat alussa tunnistetut tarpeet, joiden perusteella voidaan määritellä taiteilijalta edellytettä

vä osaamista. Taidelajien tuntemus ei ole välttämätöntä. Osaava ammattilainen osaa suositella tavoitteeseen sopivaa "taiteen kieltä". Työyhteisössä voi olla valmiiksi toiveita taidelajista, ja sen soveltuvuudesta kannattaakin keskustella palvelun toteuttajan kanssa.

Työstä ja palkkiosta tulee sopia etukäteen. Kun ostat taiteilijan osaamista tai asiantuntijuutta, tulee siitä maksaa rahallinen palkkio. Tarjouspyynnössä ja sopimuksessa tulee tehdä näkyväksi työn muoto sekä sopimukseen sisältyvät muut kohdat, kuten kulu- ja materiaalikorvaukset ja tekijänoikeudet. [Lisätietoa työn muodoista, kustannuksista sekä valmiita sopimus pohjia löydät muun muassa Taiteen edistämiskeskuksen ylläpitämältä Reilu taide-sivustolta.](#)

Rakenna luottamusta ja tue toiminnan onnistumista. Osallistu toimintaan ja integroi sitä ahkerasti työhön. Muista myös lopuksi antaa palautetta taiteilijalle, etenkin sitä pyydettyessä. Hyödynnä uusia taitoja ja opittuja asioita integroimalla saatuja tuloksia tai tuotoksia työhön. ■

TAITEEN TILAAJAN MUISTILISTA



TARPEEN TUNNISTAMINEN

Mihin tarpeeseen haluatte taidetta tai luovaa osaamista hyödyntää? Minkälaiset resurssit tähän on käytettävissä?



TAVOITTEEN MÄÄRITTÄMINEN

Valitse miten haluat taidetta hyödyntää? Taiteen hyödyntämiselle on kolme erilaista tapaa:

- Taide työympäristössä
- Taide osana työkykytoimintaa
- Taiteilija työyhteisökehittäjänä.



TOTEUTTAJAN LÖYTÄMINEN

Minkälaista osaamista palvelun tuottajalta edellytetään? Hyödynnä verkostoja ja sosiaalista mediaa taiteilijan löytämiseksi.

#kulttuurihyvinvointi #taidetöissä #taide osanaorganisaatioita(TOO) #taideja työhyvinvointi #luovuusjatyöhyvinvointi

TYÖN TILAAMINEN

Työstä ja palkkiosta sopiminen. Ohjeita ja valmiita sopimus pohjia vastuulliseen taiteen ostamiseen: reiluntaiteenmanifesti.fi/taiteen-tilaajat



5

JÄLKITYÖ

Anna palautetta. Hyödynnä saatuja tuloksia ja integroi sitä työhön.

Lähteet

Hakanen, J. & Kaltainen, J. 2021. Miten Suomi voi? –seurantatutkimuksen tulokset. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2925>

Manka, M.-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Alma Talent: Helsinki.

Turunen, J., Ansio, H. & Houni, P. 2018. Taidetoiminnan vaikutusten taloudellinen arviointi työyhteisössä. Helsinki:

4



OSALLISTUMINEN

Rakenna luottamusta ja tue onnistumista. Mahdollista kukoistaminen. Osallistu toimintaan ja integroi sitä työhön.

6



Kuva 2. Taiteen tilaajan muistilista (Marika Kivistö 2023).

Taiteen edistämiskeskus. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137430/978-952-261-851-1_taidetoiminnanvaikuttaloud_taike.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvosto. 2019. Hallituksen toimintasuunnitelma: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:27. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-287-789-5>

Synergiaa ja dialogia – valmentajien näkökulma yritysvalmennukseen ja yhteistyöhön taiteilijoiden kanssa

Tässä vuoropuhelussa Eloisa-hankkeen valmentajat pohtivat valmentajakokemuksiaan yhteistyössä eri taiteilijoiden kanssa. Kirjoittajat ovat kokeneita yhteisöjen kehittäjiä, ja heidän työotteelleen ovat ominaista vuorovaikutus, toiminnallisuus ja kokemuksellisuus. Eloisa-hankkeessa he saivat mahdollisuuden tehdä yhteistyötä yritysten valitsemien taiteilijoiden kanssa.

Jori Linnamäki & Päivi Rahmel

Mikä oli minulle tärkeää valmentajana, kun vierailin työyhteisöissä?

Päivi

Minua kiinnostivat yritysten omat ajankohtaiset sosiaaliseen pääomaan liittyvät kysymykset ja taiteen tuoma mahdollisuus heidän kysymystensä kohtaamiseen. Oli arvokasta saada tutustua erilaisiin yrityskulttuureihin ja löytää erilaisia vahvuuksia eri toimialoilta. Tärkeintä oli työntekijöiden yhteistyön, yhdessä jonkin uuden tekemisen, yhteisten asioiden, yhdessä ajattelun ja jonkin hyvän vahvistaminen tai eteenpäin vieminen.

Jori

Kun aloitimme tätä projektia, kuvittelin, että pääsen jokaiseen työyhteisöön vetämään yhtenäisen projektin. Tämä ei kuitenkaan mennyt sillä tavalla kuin odotin. Yrityksille pystyi järjestämään vain kolme valmennusta per yritys, ja koska moni yritys toivoi, että mahdollisimman moni henkilökunnasta pystyisi osallistumaan valmennuksiin, kolmen kerran prosessin sijaan toivottiinkin yhtä työpajaa hyvinvointiin liittyen, johon mahdollisimman moni henkilökunnasta voisi osallistua. Moneen työyhteisöön järjestettiin kolme kertaluontoista työpajaa ja prosessit jäivät sikseen.

Mitä opin korona-ajan vaikutuksista työyhteisöihin?



Kuva 1. Eräissä valmennuksissa myös valmentaja Jori Linnamäki pääsi kameran ääreen kuvaamaan taiteilija Paula Myöhäsen ohjauksessa. (Jori Linnamäki 2022)

Päivi

Omat valmennukseni toteutuivat liike-elämän pienyrittäjien kanssa. Oli hämmästyttävää huomata, että koronasta huolimatta kaikkien mukaan tulleiden yritysten toiminta oli jatkunut koko pandemian ajan. Kaikki olivat luonnollisesti joutuneet ottamaan rajoitukset huomioon, ja joissain yrityksissä oli tapahtunut merkittävää liikevaihdon laskua. Myynnin väheneminen oli vaikuttanut joidenkin irtisanoutumiseen, mutta ne työntekijät, jotka olivat jäljellä, olivat mielestäni liittyneet toisiinsa entistä vahvemmin. Jaetut vaikeudet ja niistä selviytyminen olivat vahvistaneet yhteistä pystyvyyttä, ja valmennusten aikaan oli jo syytä huokaista helpotuksesta ja tehdä jotain kivaa yhdessä. Valmennukset antoivat mahdollisuuden myös nähdä selvemmin, mitä heille olikaan tuossa kriisissä tapahtunut ja mikä oli vaikuttanut siihen, että heidän yrityksensä oli tässä myllerryksessä jäänyt henkiin.

Jori

Itselleni näyttäytyi todella selkeänä sosiaalisten rakenteiden vaikutus työhyvinvointiin. Joissain valmennuspaikoissa ymmärrettävästi oli koronan takia jouduttu tekemään isoja rajoitteita työntekijöiden sosiaaliseen kanssakäymiseen, muun muassa tauot jouduttiin viettämään tartuntariskin takia yksin. Näissä paikoissa työntekijöiden vaihtuvuus oli myös suurinta – siinä näytti olevan suora yhteys. Asia tuntuu myös loogiselta; jos on raskaita tapahtumia töissä, usein kaipaa jotakuta, jolle puhua asioista – erityisesti sellaisia henkilöitä, jotka ymmärtävät työn luonteen, eli kollegoita. Jos tämä kanssakäymismahdollisuus jää väliin, tunnekuormaa kantaa yksin, ja se syö herkästi työmotivaatiota ja jaksamista. Työn luonne oli hyvin samantyyppistä monissa paikoissa, mutta työhyvinvointiin tuntui vaikuttavan eniten se, kuinka paljon työntekijöiden sallittiin olla tekemisissä keskenään.

Päivi

Oli hätkähdyttävää kuulla, miten kaikki omaan valmennukseeni osallistuvat olivat olleet liiketiloissaan koko eristävän ajan. Etätöissä oli tästä joukosta tuskin ketään. Jotkut olivat seisonneet lähes tyhjässä kaupassa päivästä toiseen ja kuulleet yrityksistä, jotka lopettivat toimintansa. Toiset taas lamaantuivat hetkeksi ja porhalsivat liikkeelle ensimmäisten hiljaisten viikkojen jälkeen. Joku totesi, ettei koronapandemia vaikuttanut heihin mitenkään. Pysäyttävää oli kuulla myös päivittäistavara-kaupan henkilökunnan kiihkottomasta asenteesta kaiken epävarmuuden keskellä. Hehän tapasivat paljon mahdollisia tartuttajia joka ikinen päivä, ja siitä huolimatta kaikki jatkoivat uskollisesti työtään. Erilaisia suojaustoimia saatiin vähitellen.

Jori

Oli hyvin liikuttavaa nähdä monessa työyhteisössä, miten kollegat puhuivat toisistaan ja selkeästi välittivät sekä kunnioittivat ihmisyyttä toisissaan. Korona-aika ei ollut helppo niissä yrityksissä, joissa itse vierailin – sosiaalialalla sosiaalisuus on virtaa ja elinvoimaa ja iso osa työntekijöiden motivaatiota, ja korona rajoitti sitä rankalla kädellä. Kuitenkin kerrottiin rakkaudellisia tarinoita toisista, puhuttiin hyvää läsnä olevista ja poissaolevista ja osattiin arvostaa omaa työpaikkaa.

Raskas todellisuus, jossa kollegaa ei saanut kohdata edes tauoilla, pysäytti minut. Pohdin, miten itse pärjäisin työssä, jossa kohtaan kuolemaa enkä voi purkaa tuntemuksia kollegoiden kanssa. Työntekijöillä oli paljon sisua ja hyvää tahtoa, mutta sen kyllä näki, että jaksaminen oli koetuksella, kun ei ollut mahdollisuutta dialogiin. Samaan aikaan meidän valmennuksemme tuntui onneksi palvelevan tätä tarvetta.

Ehkä yksi liikuttavimmista hetkistä valmennuksissa oli myös, kun eräessä sosiaalialan hoivayrityksessä kuvataiteilija pyysi jokaista osallistujaa kirjoittamaan runon valmennuksissa tehdyistä teoksista tietyllä menetelmällä, ja ihmiset liikuttuivat toistensa runoista. Oli ihanaa katsoa työyhteisön jäseniä, jotka selkeästi pitivät toisistaan.



Kuva 2. Mitä se vaatii, että voimme kohdata työmme varjoiset puolet ja nähdä oman varjomme? (Jori Linnamäki 2022).

Miten yhteisöllisyyttä ja sitä kautta sosiaalista pääomaa voi tukea tänä aikana?

Päivi

Pienyrittäjää auttaneen eniten se, että liiketoiminta pyörii. Itse toiminta liittää ihmiset yhteen ja varmistaa turvan toimeentulosta. Selkeät ohjeet ja kaikki mahdollinen ajankohtainen tieto auttavat orientoitumaan ja tekemään sitä, mikä on mahdollista. Jos voin auttaa itseäni, työkavereitani ja yritystäni, pystyn säilyttämään toimintakykyäni, mikä on kriisin keskellä olennaista.

Jälkeenpäin oli varmasti tärkeää muistaa tämä pandemian ajanjakso jollakin erityisellä tavalla, jota valmennuksetkin mahdollistivat. Ne tarjosivat ajan ja tilan puhua koetusta, todeta yhteisestä selviytymisestä jotakin ja kiiruhtaa tietoisesti kohti uutta normaalia. Merkityksellistä oli myös se, että joku ulkopuolinen kuuli ja näki heitä, sanoitti heidän vahvuuksiaan ja auttoi heitä tulemaan yhteen, ulos selviytymismoodista. Mieleeni on jäänyt erään yrityksen henkilökunta, joka totesi, että tämä valmennus oli ensimmäinen kerta, kun heille annettiin jotakin. He eivät millään meinanneet uskoa, että heidän ei tarvitse itse maksaa saamastaan tuesta.



Kuva 3. Keramiikkapaja valmiina, erilaiset kulhot ja lautaset valmistumassa (Päivi Rahmel 2022).

Jori

Tärkeintä on ymmärtää, mikä yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman merkitys omassa yrityksessä on, mitä se mahdollistaa ja miksi sitä on hyvä tukea. Kyseessä ei ole vain "hyvä fiilis" työntekijöillä, vaan myös liiketoiminnan kannalta olennainen kysymys: mikä saa työntekijät pysymään työpaikalla tässä tilanteessa?

Myös ajan tunneilmaston ymmärtäminen on tärkeää: mitä on korona- tai sota-ahdistus, ja miten se vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin? Asioista pitää pystyä keskustelemaan, ja työntekijöiden tunteille on hyvä antaa tilaa, etteivät ne käänny työpaikkaa vastaan. Mitä suurempi yhteisöllisyyden kokemus ja mitä enemmän sosiaalista pääomaa yrityksellä on, sitä helpompi on käsitellä monipuolisesti ja moninäkökulmaisesti eri aiheita. Työntekijöiden motivaation tukeminen on huomattavasti helpompaa, kun on ymmärrystä, mikä kaikki siihen vaikuttaa.



Kuva 4. Suomenlinnan lasihytti odottaa lasinpuhaltajia (Päivi Rahmel 2022).

Millaista oli yhteistyö taiteilijoiden kanssa ja mitä se minulle antoi?

Päivi

Taiteilijoiden mukaantulo korosti sitä, että nyt yritykset saivat jotain uutta ja ennen kokematon- ta. He saivat toivoa, he saivat innostua ja he saivat ikään kuin leikkiä yhdessä. Monet näyttivät taiteen kautta toisilleen myös erilaista osaamistaan ja yllättyivät siitä, mitä he saivat aikaisek- si. Erään yrityksen henkilökunta halusi päästä puhaltamaan lasia, ja yllätyksekseen jokainen onnistui itse suunnitellun pullon puhalluksessa niin, että niistä saatiin hieno yhteisnäyttely viih- meisen valmennuskerran alkajaisiksi. Valmentaja oli laittanut pullot esille, ja osallistujat sai- vat yhdessä muistella ja arvailla, kuka minkäkin pullon oli puhaltanut. Se antoi hauskan tavan syventää toinen toisensa tuntemusta.

Toisen yrityksen henkilökunnan kanssa harjoiteltiin valmennuksessa työhön liittyvien tarinoiden kerrontaa. Tarinoista tehtiin seuraavalla valmennuskerralla yritysvideo, jossa työntekijät kertoivat yhteistä tarinaansa ja luonnehtivat alansa erityispiirteitä. He näkivät toisensa uusissa rooleissa tarinankertojina ja myös esiintyjinä videolla. Toimitusjohtaja ihastui toteutukseen niin paljon, että video pyörii liikkeen ikkunassa edelleen.

Kaikki toteutuneet taidemuodot – keramiikka, valokuvien otto nettisivuja varten, videolla esiin- tyminen, meikkaustaide ja lasin puhaltaminen – osoittivat, että moninainen taiteen käyttö yri- tysten hyvinvoinnin ja kehittämisen alueella elävöittää sosiaalista vuorovaikutusta ja vahvistaa siten sosiaalista pääomaa. Taide on tarpeen missä ajassa tahansa ja kriisin jälkeen erityisen merkittävää. Yhdessä tehdyn taiteen merkityksen oivaltamista syventää valmentajan toiminta taiteen liittämiseksi työn kysymyksiin niin, ettei se jää irralliseksi erikoisuudeksi tai pelkäksi viih- teeksi, joka sekin on tietenkin joskus paikallaan.

Itselleni yhteistyö tarjosi rikkaan kokemuksen yhteistyöstä. Valmentajana sain olla jatkuvasti uuden kollegan kanssa etsimässä ja kehittämässä uutta yhteistyön muotoa ja omaa tapaani toimia. Näissä uusissa tilanteissa oli valmentajana pysyttävä erityisen valppaana ja etsittävä näkökulmia, jotka liittyvät organisaation kysymysten kohtaamiseen ja voisivat palvella osallistujia elävällä tavalla.

Jori

Itse toivoin valmennusten alkaessa, että saan paljon ajatuksia ja inspiraatiota taiteilijaparien työstä, ja näin myös kävi – oli helppo löy- tää synergioita sekä dialogissa rakentaa valmennuksia, joissa mo- lempien osaaminen tuli hyvällä tavalla esiin. Yksi tärkeä asia minulle oli taiteilijoiden osaamisen korostaminen, ja painopiste valmennuk- sissa oli yleensä taidetyöskentelyssä. Oma suhteeni maalaamiseen ja valokuvaamiseen muuttui, ja edelleen muistan valokuvaajan vinkit ihan perhetilanteitakin kuvatessa. Elämäni rikastui ja ajatteluni myös.

Mikä oli itselleni merkityksellisintä valmennuksissa?

Päivi

Minulle oli koskettavaa nähdä erilaisia tapoja olla yhdessä. Eri yritysten toimialat kutsuvat erilaisia ihmisiä ja antavat tilaa heidän erityispiirteidensä toteutumiseen. Jollakin alalla voi toimia hyvinkin introverttinä ja työntekijöiden yhteiset keskustelut ja yksilöllinen näkyväksi tuleminen yhteisön jäsenenä ovat vähäisiä. Toisessa ollaan asiakkaisiin päin hyvin sosiaalisia, mutta muuten toimitaan varsin itsenäisesti. Jossakin jaetaan intohimo alaan ja liitytään henkilökuntana läheisesti tuon intohimon yhdistäminä. Kolmas tekee sosiaalista työtä sekä asiakkaisiin että työkavereihinsa päin niinkin voimakkaasti, että sanoo työpaikkaansa toiseksi kodikseen ja tuntee asiakkaansa niin hyvin, että tietää, kuka on milloinkin lomalla ja mitä kenenkin perheessä kulloinkin tapahtuu.



Kuva 5. Meikkaaminen on myös taidetta. Raili Hulkkonen antoi vinkkejä muodin parissa työskenteleville (Päivi Rahmel 2022).

Jori

On vaikea päättää, kumpi oli merkityksellisempää: taiteilijoiden kanssa työskentely vai erilaisten yritysten ja työyhteisöjen kohtaaminen. Joka tapauksessa inspiroivinta olivat ihmiset, joihin en olisi muissa konteksteissa törmännyt. Ajatustenvaihto, hyvät hetket, naurut, oivallukset, syvät keskustelut – näissä valmennuksissa oli minulle paljon inhimillisiä, tärkeitä hetkiä, jotka varmasti elävät muistoissa vielä pitkään. ■

Taide ja valmennus yhteistyössä – Eloisa-prosessin vaiheet kolmen valmennuskerran kokonaisuudessa

Eloisa-hankkeen kaikissa taidelähtöisissä valmennuksissa runkoa muovattiin, niin että se parhaiten palveli kunkin yrityksen tarpeita. Taiteen osuuden paikka oli erilainen eri yrityksissä. Joissain prosessi aloitettiin tekemisellä, toisen yrityksen kanssa työskenneltiin pelkästään taiteen kautta, ja jokin valmennus huipentui siihen. Tärkeintä olivat aito yrityksen edustajien tarpeiden kuuntelu ja toiminnan muokkaaminen kullekin yritykselle ja heidän yrityskulttuurilleen sopivaksi. Valmennusprosessi eteni kutakuinkin seuraavanlaisessa järjestyksessä:

Valmennus- prosessin eteneminen

1. Yhteydenotto yritykseen
2. Keskustelu yrityksen tarpeista
3. Valmennuksen räätälöinti
4. Taiteilijan valinta
5. Taiteilijan kanssa yhteinen suunnittelu
6. Hyvinvointikysely yrityksen työntekijöille
7. Ensimmäinen valmennuskerta
8. Arviointi
9. Toisen vaiheen suunnittelu
10. Toisen valmennuskerta ja taiteen tekeminen
11. Arviointi
12. Kolmannen vaiheen suunnittelu ja tavoitteiden tarkistus
13. Loppukysely
14. Kolmas valmennus ja kokonaisuuden päättäminen
15. Palautteen kerääminen ja arviointi

Valmentajan ammattitaitoa tarvitaan ideoiden kokoamiseen tarkoituksenmukaisen ja syvemmän prosessin aikaansaamiseksi. Toisille yrityksille sopi yhteyden rakentaminen lähes pelkän tekemisen kautta, ja joku toinen hyötyi siitä, että ryhmä orientoitui toisiinsa ja valmennuksen luonteeseen ennen yhteistä taidetoimintaa. Kolmannessa sisältö rakentui prosessin edetessä ja tarpeiden ja mahdollisuuksien selkiytyessä. Tärkeintä on se, että tekemisellä on todellista merkitystä yrityksen kehittymisen kannalta ja että yritys kokee voivansa vaikuttaa tekemiseen. Valmennus on ensisijaisesti yritysten henkilökuntaa varten, ei valmentajaa tai taiteilijaa varten. Valmennus taiteen kanssa tai ilman on aina palveluksessa olemista.

Taitelijan ammattitaitoa arvostettiin valmennuksissa niin ikään paljon. Osaaminen on arvostaan tehtävässä kuin tehtävässä. Se, että valmennuksissa avautui maailmoja erilaisiin taiteenlajeihin, joita yritykset saivat valita, toi kokemuksen arvostetuksi tulemisesta. Taitelijoilta edellytettiin kykyä myös vuorovaikutteiseen prosessiin antautumiseen sekä pedagogista osaamista oman taiteen avaamisessa kokemattomille tekijöille. Tärkeää oli myös taiteilijan kyky antaa positiivista, kannustavaa palautetta aihetta entuudestaan tuntemattomille.

Taiteilijat mukaan edistämään organisaatioiden resilienssiä

Eloisa-hankkeessa taiteilijat ovat mukana vahvistamassa yritysten sosiaalista pääomaa ja resilienssiä valmennuksen kautta. Palautteen mukaan taiteesta voi saada uutta perspektiiviä työyhteisön toimintaan.

Jennie Nyman & Anne Suvitie

Artikkeli on julkaistu alun perin Työterveyshoitaja-lehdessä 4/2022

Eloisa-hankkeessa taiteilijat ovat mukana vahvistamassa yritysten sosiaalista pääomaa ja resilienssiä valmennuksen kautta. Palautteen mukaan taiteesta voi saada uutta perspektiiviä työyhteisön toimintaan.

Pandemian aikana moni organisaatio ja yritys sai tehdä kovasti töitä selviytyäkseen. Työntekijät ja työyhteisöt joutuivat nopeasti sopeutumaan pandemian arkeen, johon kuuluivat etätyö, fyysiset etäisyydet ihmisiin, desinfiointia, maskien käyttö ja toiminnan uudelleen miettimistä monesta näkökulmasta. Jotkut yritykset eivät selviytyneet pandemian haasteista, ja toisaalta monissa resilientissä organisaatioissa toiminta jatkui, mutta erilaisena kuin ennen pandemiaa. Organisaatioiden toimintakulttuurit muuttuivat nopeasti, ja se haastoi niiden sosiaalista pääomaa.

Organisaatio, joka on resilientti, pystyy sopeutumaan uusiin tilanteisiin. Resilientissä organisaatioissa keskeinen toiminta voi jatkua, vaikka jotain yllättävää tapahtuisikin (Poijula 2018; Työterveyslaitos 2022). Resilienssi tarkoittaa joustavuutta, soveltamista ja ennakointia. Lisäksi Sitran (2021) mukaan tarvitaan myös uudistumiskykyä rakenteista ajattelumalleihin ja arvoista ihanteisiin.

Resilientillä organisaatiolla on mahdollisuus selviytyä pandemian kaltaisista haasteista paremmin kuin organisaatiolla, joka ei ole resilientti. Miten resilienssiä voi tukea ja vahvistaa?

Tyypillistä resilientille organisaatiolle on Työterveyslaitoksen (2022) mukaan se, että:

- Johtaminen ja toimintakulttuuri on ihmistä arvostavaa.
- Työntekijät osallistuvat päätöksentekoon ja toiminnan kehittämiseen.
- Osaaminen ei ole vain yhden ihmisen takana vaan toiminnan jatkuvuudesta huolehditaan myös osaamisen näkökulmasta ja luovuutta arvostetaan.

Vahvistamalla näitä voidaan luoda hyvät edellytykset myös resilienssin kasvamiselle.

Eloisa – Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä -hankkeessa tarjotaan yrityksille mahdollisuuksia pysähtyä muutosten tuomien haasteiden äärelle. Oman yrityksen resilienssiä ja muutosvalmiutta voi tarkastella ja kehittää hankkeessa esimerkiksi räätälöityjen valmennusten ja täydennyskoulutuksen avulla. Näissä valmennuksissa ja täydennyskoulutuksessa hyödynnetään luovaa toimintaa ja taiteellista osaamista. Hankkeen toiminnan taustalla on näyttöön perustuva tieto taiteen hyödyntämisestä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Moniammatillisen hanketimin asiantuntijuus työhyvinvoinnista sekä taiteen ja luovuuden hyödyntämisestä näkyy erityyppisissä valmennuksissa ja täydennyskoulutuksessa.



Kuva 1. Eloisa-tarinatatteriryhmä esiintyy hankkeen tapahtumassa 23.9.2022 (Anna Lahti 2022).

Hankkeessa keskitytään erityisesti työyhteisön sosiaaliseen pääomaan niin kuin se on esitetty Mankan ja Mankan (2018) työhyvinvointimallissa. Kyseinen työhyvinvointimalli perustuu voimavaralähtöisyyteen. Mallissa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille työssä. Sosiaaliseen pääomaan kuuluvat esimiehen ja työntekijöiden välinen luottamus ja vuorovaikutus sekä työntekijöiden välinen ilmapiiri ja yhteistyö. Sosiaalinen pääoma on yksilön ja koko yhteisön voimavara, joka tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kasvaa, kun sitä käytetään.

Taiteen ja luovuuden avulla hankkeeseen osallistuvat yritykset ovat voineet pysähtyä työyhteisöinä sosiaalisen pääoman äärelle räätälöidyssä valmennuksessa, taitelijan ja valmentajan kanssa. Valmennuksia suunniteltaessa työyhteisöt ovat saaneet valita taiteenlajin, ja valmentaja on valinnut yritykselle sopivan taitelijan. Ennen valmennusta

jokainen osallistuja vastasi kyselyyn, jossa he ottivat kantaa heidän yrityksensä sosiaalisen pääomaan. Hankkeessa hyödynnettyjä taidemuotoja ovat muun muassa valokuvaus, lasinpuhallus, maalaaminen, meikkaaminen ja tarinateatteri.

Valmennuksiin osallistuneiden palautteista käy ilmi, että jo pelkästään se, että tehdään jotain erilaista yhdessä, vapauttaa tunnelman ja sen myötä työyhteisön asioista on helpompi keskustella. Valmentajan rooli oli ohjata keskustelua työyhteisön sosiaalisen pääoman äärelle. Näiden keskusteluiden käyminen oli tärkeä osa kokonaisuutta ja linkitti tekemisen ja yhteisön sosiaalisen pääoman ja resilienssin yhteen. Valmennuksiin osallistuvien palautteista kävi ilmi, että taitelijan osuus on ollut merkittävä. Lisäksi osallistujat kokivat taiteen avartavan ajattelua ja mahdollistavan uuden perspektiivin löytymistä työyhteisön toimintaan. ■

Lähteet

Manka, M.-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

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

Sitra. 2021. Sitran lausunto komission strategisesta ennakointiraportista. <https://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-lausunto-komission-strategisesta-ennakointiraportista/>

Työterveyslaitos. Resilientti organisaatio. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Yritys elävässä peilissä

“Yrittäjä on aivan väärä nimitys meistä. Me jos ketkä olemme tekijöitä!”

Yrittäjät olivat tulleet Eloisan tapahtumakokonaisuuksien yhteiselle foorumille, jossa oli tarjolla myös tarinateatteriesityksiä. Työmuoto avaa kokemuksellisen ja elävän peilin niin tavallisille kuin erityisille kokemuksille. Yllä oleva lainaus on erään esityksen tiimellyksessä esitetty kommentti, kun jaoimme mietteitämme yrittämisen ja yrittäjyyden ominaislaadusta. Tuossa esityksessä tuli hyvin esille yrittäjien idearikkaus, ahkeruus ja toimeliaisuus. Näistä teemoista kerrottuja tarinoita kuvasi yrittämisen sijaan nimenomaan tekijyys. Tilanne kuin tilanne, niin aina kerrottiin siitä, miten kertojalle aukesi uusi vaihtoehto, kun vain ryhtyi toimimaan. Kerrottiin tilanteista, joissa tehtiin todeksi asioita, joista monesti vain puhutaan tai haaveillaan.

Päivi Rahmel

Mikä ihmeen peili?

Tarinateatteri saattaa ensikertalaiselle tuntua hetken kummalliselta, ja mielessä raskuttaa kysymys siitä, mitä ihmettä täällä tapahtuu. Yleensä kestää hetken, että uusi katsoja oppii lukemaan esitystä ja tunnistaa sen, miten työtapo toimii.

Tarinateatteriesitys toteutuu usein siten, että ohjaajan tervetulosanojen jälkeen muusikko ja näyttelijät avaavat esityksen musiikin ja omien alkutarinoiksi kutsuttujen, omakohtaisten kokemusten esittämisellä. Sen jälkeen huomio siirtyy yleisöön ja ohjaaja kysyy erilaisia asioita, vaikka siitä, miten päivä on sujunut tai mikä ihmiset sai tulemaan kyseiseen tilaisuuteen.

Kaikki kerrottu siirretään näyttelijöille erilaisin menetelmään kuuluvien esitystavoin. Kun ohjaaja kokee, että työtapo on tullut riittävässä määrin tutuksi ja yleisö alkaa lämmitä asialle, hän pyytää usein yleisöä etsimään keskustelukaverin itselleen. Parit kertovat

toisilleen jonkun pienen tapahtuman, joka kummallekin tulee siinä hetkessä mieleen. Tämän jälkeen esitellään kertojan tuoli ja halukas kertoja jakaa tarinansa koko paikalla olevalle porukalle. Tarinoiden myötä esitys alkaa syventyä, löytää keskeisen teemansa ja yhdistää ihmisiä yhteisen kerronnan äärelle.

Kertojan tuolille tullut henkilö kertoo ohjaajan avustamana tarinansa, joka siirtyy ohjaajan avustamana näyttelijöiden esitettäväksi ohjaajan antaman tekniikan muodossa. Kun esitys on nähty, kertoja voi kommentoida näkemäänsä ja tilanteen mukaan sitä voidaan pohtia lisää. Usein kertoja palaa samantien yleisön joukkoon, josta nousee seuraava kertomiseen lämmennyt henkilö. Kokonaisuus päättyy tarinoiden yhteenvetoon ja mahdolliseen teeman kommentointiin. Tavoitteen mukaan työskentely päättyy tähän tai jatkuu jakamisena, reflektointina tai ryhmätöinä. Koettua voidaan työstää konkreettiseen toimintaan paikalla olevan osallistujajoukon tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti.

Mitä mahdollistuu?

Kaikki paikalla olevat voivat jakaa mietteitään, kokemuksiaan, ristiriitojaan ja kysymyksiään ja nähdä ne elävästä peilistä, jota siis tarinateatteriksi (Playback Theatre) Suomessa kutsutaan. Tässä työmuodossa todelliset tapahtumat todentuvat näyttelijöiden improvisoimissa esityksissä näyttämöllä. Tapahtuman tai kokemuksen kertoja voi katsoa elettyä uudelleen, ja kertojat ja katsojat voivat nähdä koetun sekä tunteiden tasolla että hieman etäännytetynä.

Esitykseen kuuluvat kertoja, ohjaaja, muusikko, näyttelijät ja ennen kaikkea kertojaksi kutsuttu henkilö, jonka kokemuksista esitys rakentuu näyttelijöiden ja muusikon improvisaation kautta. Silloin näyttelijät luovat esityksen hetki hetkeltä toistensa ideoihin tarttumalla ja kertojan tarinaa heijastaen. Tarinateatterissa on aina myös yleisö, jonka keskuudesta kuka tahansa voi tulla kertojaksi yksi kerrallaan. Kertoja palaa aina yleisön joukkoon, jonka tehtävä on vastaanottaa ja todistaa tapahtumia. Yleisö muuttuu esityksen aikana usein yhteisöksi, joka on liittynyt toisiinsa jollakin uudella tavalla. tarinat yhdistävät meitä siihen, mikä meitä yhdistää antaen samalla turvallisesti tilaa erilaisille kokemuksille ja niiden ymmärtämiselle.

Näyttelijät pyrkivät tapahtumiin liittyvien tunteiden empaattiseen vastaanottamiseen, mikä auttaa usein vapautumaan koetuista harmeista ja taakoista. Kuulluksi tuleminen antaa tilaa myös onnistumisista iloitsemiseen yhdessä muiden kanssa. Oman ja yhteisten tarinoiden näkeminen on myös merkittävä arvioinnin, tajuamisen ja oivaltamisen tilaisuus. Tämä uudelleen katsominen, vierestä näkeminen avaa usein uusia näkökulmia tapahtuneeseen ja tarjoaa tilan uusien vaihtoehtoisten näkökulmien avautumiseen. Parhaimmillaan näkeminen aktivoi uusien vaihtoehtojen ymmärtämiseen ja jopa uudelleenlaiseen toimintaan.

Kunnioittava kohtaaminen

Kaikki meistä ilahtuvat ymmärretyksi tulemisesta. Monet meistä hämmästyvät tai hämmentyvät, kun joku tai jotkut osoittavat välittävänsä kokemastamme. Vielä ihmeellisempää on se, jos he osoittavat ymmärtävänsä juuri minua tai yhteisöäni. Ym

märretyksi tuleminen vapauttaa ajattelun kapasiteettia ja vahvistaa itsensä hyväksymistä. Kun ihmisen mieli on rauhallinen, hänen toimintakykynsä lisääntyy. Kun ei tarvitse olla varuillaan, voi keskittyä kuulemaan ja näkemään uudella tavalla.

Tarinateatterin voima liittyy myös yhteisölliseen jakamiseen. Kokonainen ryhmä näyttelijöitä vastaanottaa kerrottua, ja koko yleisö jakaa kerrottua ja nähtyä. Tarinateatterin ytimeen liittyvät kunnioittaminen ja moninaisuudesta rikastuminen. Tekijät puhuvat lahjojen antamisesta ja saamisesta. Jokainen tarina ja jokaisen tarina kertovat jotakin tärkeää ja arvokasta silloinkin, kun ne ensi kuulemalta kuulostavat vain arjen mitättömältä hetkeltä.

Mielenkiintoista kehkeytymistä

Yhden ihmisen tarina kertoo usein myös yhteisestä todellisuudesta, ja siten kaikki paikalla olevat saavat jaetun kokemuksen yhteisistä aiheista. Tarinoista muodostuu usein ketju, joka rakentaa punaisen langan eri kertomusten välille, ja syntyy jokin teema, vaikka sitä ei olisi etukäteen sovittukaan.

Tässä kehkeytymisen ketjussa on outoa voimaa ja viehätystä. Siinä näyttäytyy jokin oletettava ja jokin jatkuvasti yllätyksellinen. Oletettava liittyy siihen, mitä on kuultu kertojalta, koska se on tarkoitus toteuttaa jollakin tavalla näyttämöllä. Yllätyksellinen liittyy siihen, että kukaan ei tiedä etukäteen, miten se tulee toteutumaan. Eivät edes näyttelijät. Joskus ei sovita edes tarinaan liittyviä rooleja, vaan kaikki tapahtuu näyttelijöiden ja muusikon intensiivisen kuulemisen ja toinen toistensa impulsseihin reagoimisen kautta.

Näyttämöllistämässä tapahtuu parhaimmillaan jotakin taianomaista, jota kertoja ja yleisö monesti ihmettelevät jälkeen päin. Usein kuulen kommentteja, joissa ihmetelään, miten ihmeessä näyttelijät osasivat tehdä niin tai näin tai miten on mahdollista, että näyttelijät ottivat esiin tarinaan kuuluvan yksityiskohtan, josta kertoja ei ollut sanallisesti mitään maininnut. Huikaisevaksi ja erityisen koskettavaksi näyttelijöiden työ muuttuu silloin, kun jonkun impulssin kautta kerrottu siirtyy ikään kuin uudelle tasolle, jossa esityksen kauneus ja kerrotun merkitys syvenevät ennakoimattomalla tavalla.

”Miten ihmeessä, te tajusitte juuri kaikkein olennaisimman.”

”Tuohan oli aivan kuin minun tarinani.”

”Noin meidänkin yrityksessä toimitaan!”

Ihmeitä tapahtuu

Yksi tällainen pieni ihme tapahtui Eloisan toisessa tapahtumakokonaisuudessa. Ohjasin tarinateatteriesitystä ja kun jossain hetkessä kysyin, kuka haluaa olla seuraava kertoja, takarivistä huudahtaa kaksi henkilöä, että ”saammeko me tulla kertomaan kahdestaan?”

No mikäs siinä, yllätykset kuuluvat tähän lajiin. Pian kävi ilmi, että toinen heistä oli innoissaan kertonut, miten heidän kylällään on yhteistoimin kunnostettu vanha Osuuspankin rakennus kyläläisten käyttöön ja miten siitä on onnistuttu tekemään kaikkien yhteinen kohtaamispaikka. Pysäköiksi he taisivat sitä nimittää, koska se sijaitsi aseman yhteydessä. Sinne tulivat erityisesti nuoret, ja ilmapiiri oli siellä kuulemma erinomaisen mukava.

Toinen kertoja sattui kuin ihmeen kaupalla olemaan juuri Osuuspankin yksi johtavassa asemassa toimiva henkilö, jonka huolenaiheena oli tyhjäksi jäävien pankkirakennusten kohtalo. Voitte arvata, että tämä yhteentörmäys ihastutti ja kosketti paikalla olevia. Se antoi myös kiinnostavan näkökulman siihen, miten hankala ongelma voi löytää ihmeellisen hienon ratkaisun. Mahdoton voi muuttua mahdolliseksi ja mahdollistaa jotakin, mitä kukaan ei ole aiemmin tullut ajatelleeksikaan. Toisen roska voi olla toisen aarre. Tämä ajattelutapa voi vahvistaa meitä kaikkia kiinnostamaan ongelmien ratkaisujen monista ja yllätyksellisistä mahdollisuuksista.

Keskeneräisyys kelpaa

Tarinateatterin luonteeseen ja estetiikkaan kuuluu keskeneräisyys. Se on erittäin elämänmukainen lähestymistapa ja tyyli. Kenenkään elämä tai kenenkään yritys ei ole koskaan täydellinen. Tämän hyväksyminen vie meidät mahdollisen äärelle. Siellä elää myös todellisuus. Keskeneräisyyden hyväksyminen mahdollistaa luovuuden, josta edellä kerrottu pankkirakennuksen uusiokäyttö on yksi esimerkki. Keskeneräisyyteen mahtuvat kaikki, ja siinä mahdollistuu myös niiden hetkien hienous, joita tarinateatteri erityisesti tarjoaa.

Yritysten toimintaa ajatellessa ja erityisesti henkilöstön hyvinvointia tutkittaessa keskeneräisyyden hyväksyminen mahdollistaa ilmapiirin, jossa on mukava työskennellä. Saa yrittää parhaansa ja riittää, että vain hetimitäin on jotain erinomaista. Kokoaikainen ja jatkuva tulospaineen alaisena toimiminen tappaa luovuuden ja heikentää hyvinvointia. Tarinateatteri tarjoaa mahdollisuuden tämän näkökulman inspiroivaan tarkasteluun ja sen hyödyn näkemiseen. Vapaa toimimisen tila, spontaanin mielen kehittyminen, joka mahdollistaa kokeilevan työotteen, on sitä ammattitaitoa, josta nykyinen jatkuvasti muuttuva työelämä voi hyötyä.

Ideoiden syntyminen

Ideat syntyvät vuorovaikutuksessa. Tarinateatteri on harvinaisen tarkan ja sensitiivisen vuorovaikutuksen esimerkillinen näyttäjä. Näyttelijät ovat tehtävässään täysin riip



Erilaisuuden salliminen mahdollistaa yhteyden.

puvaisia toistensa kuulemisesta, toistensa ideoiden huomaamisesta ja niiden edelleen kehittelystä. Mikään ei etene näyttämöllä, ellei tekijät reagoi toisiinsa hyväksyvällä tavalla. Tämä jatkuva kehollinen, sanallinen ja auditiivinen dialogi luo sen, mikä kerrotusta kulloinkin tulee esille.

Ideoiden kuuleminen ja niiden edelleen kehittäminen on erittäin tyydyttävää myös yleisölle. He tuntevat ja tunnistavat näyttelijöiden yhteistyön laadun. Jos vuorovaikutus ei ole vastavuoroista, energia alkaa hiipua ja ihmiset vähetä. Juuri jatkuva toinen toistensa ideoihin vastaaminen mahdollistaa tarinoiden yllätykselliset käännteet, ja juuri ne luovat sen esityksellisen tason, joka alkaa merkitä ja olla jotain enemmän kuin vain sitä, mitä osaa odottaa. Hauskinta on monesti se, että odottamaton hienous syntyy monesti vahingossa tapahtuneista asioista, joihin on osattu reagoida luovalla tavalla. Silloin syntyvät juuri ne hetket, jotka ylittävät odotukset, ja ne ovat niitä, jotka todella luovat uutta. Tällainen tapahtuminen herättää kertojan ja yleisön mielenkiinnon. Silloin aukeaa yhteinen maailma, jossa asioita tarkastellaan havahduttavalla tavalla.

Yhteisön merkitys

Koskettavat tarinat ja odotukset ylittävä näyttelijäntyo yhdistää yleisön yhteisöksi, joka jakaa toinen toisilleen henkilökohtaisella tavalla todellisuutta. Usein kaikkein yksilöllisin on kaikkein universaaleinta, ja sillä tasolla me kaikki kuulumme yhteen. Yhteenkuuluvuus muodostuu vähitellen, kun yksilöiden tarinoista syntyy meidän tarinoitamme. Joukko rakentuu ryhmäksi ja ryhmä yhteisöksi. Yhteisössä on erilaista voimaa kuin vain paikalla olevassa yleisössä. Yhteisö alkaa välittää toinen toisistaan ja löytää asioita, jotka yh-

distävät. Se alkaa tarinateatterissa siirtyä kanssa-luovuuden tilaan, jossa esityksen toteutumiseen osallistuvat kaikki paikalla olijat, niin että kukaan ei dominoi tilannetta, vaan kaikkien läsnäolo on onnistumisen kannalta oleellista.

Erityisen viehättävää on se tarinateatterin ajatus, että erilaisuuden salliminen mahdollistaa yhteyden. Esityksessä etsitään erilaisia kokemuksia samasta aiheesta, jolloin todellisuudesta tulee moniääninen ja rikas. Kenenkään ei tarvitse kokea, että minun näkökulmani oli väärä tai ainoa oikea. Jokaisen päivä on erilainen, jokaisella on oma kokemus esimerkiksi yrityksen muutosprosessien vaiheista. Kerronnasta voidaan kuulla ja vastaanottaa myös eri asioihin liittyvää vaikeutta tai vastustusta. Näitä erilaisia kokemuksia kuulemalla todellisuus alkaa avautua tavalla, johon kaikki voivat kuulua. Uhat muuttuvat mahdollisuuksiksi, ja vieraista ihmisistä ja asioista tulee tuttuja.

Tuttujen kanssa on helpompaa toimia kuin tuntemattomien. Prosessissa kehittyy halu kuulla toista ja kontribuoida yhteiseen tekemiseen. Tällainen yhdessä luominen on erittäin palkitsevaa, voimauttavaa ja jopa hoitavaa.

Tarinateatterin perustaja Jonathan Fox on kutsunut alulle saattamaansa teatterimuotoa rituaaliksi meidän ajallemme. Rituaali tavoittelee yhteisöllistä kokemusta, joka on ikään kuin matka jostakin johonkin. Jokin osallistujien kokemuksessa muuttuu siinä prosessissa. Yksilölle se voi tarkoittaa uuden merkityksen löytymistä omalle tarinalle tai joskus jopa minäkäsityksen muuttumista. Yhteisölle se voi antaa jaetun kokemuksen käsiteltävästä asiasta, ja siten osallistujille alkaa muodostua yhteistä todellisuutta sen yhteisistä asioista. ■

Tarinateatterin mahdollisuudet ja toteutustavat yrityksessä

Yritysten kiihkeässä tahdissa ja muutosten moninaisuudessa on tärkeää löytää sitä, mikä kannattelee ihmisiä ja antaa mahdollisuuden asioiden sisäistämiseen. Tarinateatteri mahdollistaa muun muassa:

- elävän keskustelun ajankohtaisista aiheista
- strategian suunnittelun, sen sisäistämisen ja toteuttamisen etenemisen
- pulmallisten tilanteiden tarkastelun
- vaihtoehtojen simuloimisen
- yhteisen tarinan rakentumisen
- luovan ajattelutavan herättelyn ja ylläpidon
- vuorovaikutuksen rikastamisen
- moninaisuuden ymmärtämisen
- kulttuurien kohtaamisen
- hyvinvointipäivän luovan hetken
- yhteisön rakentumisen
- sosiaalisen pääoman rakentumisen
- yhteisen juhlan.



Kuva 1. Eloisa-tarinateatterilaiset poseerasivat cha chan hengessä Eloisa-hankkeen päätöstilaisuudessa 10.5.2023 juuri Euroviisujen aikaan.

Paikalle voi kutsua esiintyvän ryhmän tai kokeneen valmentaja-ohjaaja-kouluttajan. Esiintyvä ryhmä tarjoaa sen mahdollisuuden, että osallistujien ei tarvitse itse esiintyä, vaan he osallistuvat läsnäolollaan, katsomisellaan ja mahdollisesti kertomisellaan. Katsomisessakin näkee ja oivaltaa paljon, joskus jopa enemmän kuin omaa tarinaa kertoessaan. Toisen tarinasta on vielä helpompi havaita olennaisia asioita kuin omastaan, koska sen katsomiseen ei liity samanlaista emotionaalista jännitystä kuin oman tarinan kertomiseen ja siihen liittyvään katsomiseen.

Toinen vaihtoehto on valmentaja-ohjaaja-kouluttajan kutsuminen. Olennaista on, että henkilö osaa liittää tekemisen yrityksen tavoitteisiin, tuntee menetelmän hyvin ja osaa ohjata kokemattomatkin tekijät oikeiden elämäkokemusten improvisointiin.

Tarinateatteri toimii erillisenä esityksenä tai työpajana. Sen voi yhdistää muuhun työskentelyyn tai rakentaa prosessin, jossa työstettäviä asioita käsitellään pitemmän aikavälin voimin.

Kerro, katsotaan!

Tarinateatteri palveluksessanne.

Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa



Raili Honkanen-Korhonen

Eloisa-hankeessa toteutettiin podcast-sarja Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa. Sarjassa kerrotaan esimerkkejä siitä, miten taide, luovuus ja tarinat olivat mukana yritysten yhteisöllisyyden rakentamisessa ja työyhteisön palautumiskyvyn vahvistamisessa. Sarjassa annetaan käytännön vinkkejä siitä, miten yhteistyö voidaan saada alulle ja mitä yhteistyössä mahdollistuu, sekä kerrotaan eri osapuolten kokemuksia. Jaksot löytyvät MetroPodian lisäksi myös [Spotifysta](#), [Apple podcastista](#), [Google podcastista](#), [SoundCloudista](#) ja [Suplasta](#).

Jakso 1: Taide tuli töihin

Miten taiteilijat ja yritysvalmentajat voivat olla työyhteisöjen apuna yritysten palautumiskyvyn eli resilienssin vahvistamisessa kriisien kohdatessa? Millaista osaamista taiteilija tarvitsee, jotta työskentely työyhteisöjen kanssa sujuu? Mitä työskentely yrityksissä antaa taiteilijalle?

Aiheesta keskustelemassa taiteilijat Leena Kouhia ja Pirre Toikkanen sekä työhyvinvoinnin asiantuntija Jennie Nyman ja yritysvalmentaja Päivi Rahmel.

”Ylipäänsä ihmisiltä lähtee se arkireppu selästä pois. Silloin tullaan uuteen tilanteeseen ja uusien asioiden äärelle, mikä sinänsä on jo virkistävää ja ilahduttavaakin. Kyllä mä olen kokenut ainakin, että nämä tapahtumat on ollut sellaisia, että ne elähdyttävät ihmistä. Unohtaa sen arjen raskauden ja hankaluuden.”

[Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa 1: Taide tuli töihin \(MetroPodia\)](#)

Jakso 2: Taide yrittäjän apuna

Miten taide ja luovuus voi tulla yrittäjän avuksi vahvistamaan työntekijöiden hyvinvointia ja vuorovaikutusta? Kuinka taide voi rikastaa liiketoimintaa ja yhteistyötä?

Keskustelemassa yrittäjä Erkki Murto-Koivisto ja yritysvalmentajat Päivi Rahmel ja Jori Linnamäki.

”Olen itse niin monet kerrat nähnyt, kun on koulutuksia viisisataa euroa päivä. Ja firmoista pannaan sinne neljä, viisi ihmistä kuuntelemaan fläppisulkeisia. Koen, että saan moninkertaisella teholla, kun investoin siihen yhteen taiteilijaan meidän koko porukalle. Se tulee paljon edullisemmaksi ja tuotto on paljon parempi.”

[Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa 2: Taide yrittäjän apuna \(MetroPodia\)](#)





Jakso 3: Taide työyhteisön tukena

Voiko taidetta tehdä yhdessä työporukan kanssa? Mitä taiteen tekeminen voi mahdollistaa työyhteisössä?

Yritysvalmennukseen osallistuneet myyjät Lotta Ojala ja Juuso Naumanen kertovat taiteen tekemisen kokemuksistaan ja taidetyöskentelyn merkityksestä omassa työyhteisössään. Keskustelussa mukana yritysvalmentaja Päivi Rahmel.

”Mä luulen, että valmennus vaikutti uusimpiin työntekijöihin positiivisesti, että pääsee vähän paremmin mukaan, kun näkee vapaa-ajalla, niin tutustuu enemmän. Musta oli kivaa, että kaikki oli hirveän ihmeissään, kun sai sen itse puhalletun lasipullon käteen: Vau, olenko mä oikeasti tehnyt tämän itse! Varsinkin se viimeinen tapahtuma, kun siinä just puhuttiin paljon siitä asiakaspalvelusta. Ei me olis itse varmaan tuolaista keskustelua saatu aikaan tai välttämättä oivallettu sellaisia asioita.”

[Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa 3: Taide työyhteisön tukena \(MetroPodia\)](#)

Jakso 4: Työhyvinvointia päivässä

Millaisia ovat hyvinvoinnin mikroteet? Tässä jaksossa annetaan vinkkejä oman työhyvinvoinnin vahvistamiseen työpäivän aikana. Lopussa ohjattu harjoitus.

Vinkkejä kertomassa Metropolian fysio- ja toimintaterapian opiskelijat Katja Haanperä, Aliina Mikkola ja Xuan Dang.

”Mulle työhyvinvointi tarkoittaa oman tasapainon löytämistä ja oman kehon kuuntelemista. Sitä, että kiireen keskellä pystyy pysähtymään ja rentoutumaan hetken, hengittää, palautua. Sitten taas jatkaa töitä. Että on hyvä olla, löytyy semmoinen tasapaino, että ei paina itseään liikaa vaan että pystyy vähän palautumaan työpäivän aikana ja työpäivän jälkeenkin.”

[Taide työssä – kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa 4: Työhyvinvointia päivässä \(MetroPodia\)](#)



Rohkea osallistuminen hankeyhteistyöhön kannattaa

Reilun puolentoista vuoden ajan Eloisa-hankeessa on kehitetty taidelähtöistä yritysvalmennusmallia. Sen keskiössä ovat olleet luovien ja taidelähtöisten menetelmien kehittäminen sekä taiteen ja taiteilijoiden työn mahdollisuuksien tarkastelu työyhteisön yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman vahvistajana. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, mitä taide ja luova valmennusote toiminnallisine työtapoineen voivat tuoda työyhteisön prosesseihin ja millaisia vaikutuksia niillä voi olla niin yksilön, yhteisön kuin organisaation tasolla. Kehittämistyötä varten hankkeeseen rekrytoitiin 20 uusmaalaista palvelu- ja toimistoalan mikro- ja pk-yritystä, joille hanke tarjosi räätälöidyn valmennuskokonaisuuden tai työpäikälle sijoitettavan Elämysnurkan. Useita muita yrityksiä osallistui myös hankkeen järjestämiin työhyvinvoinnin tapahtumiin, webinaareihin ja täydennyskoulutukseen. Laurea-ammattikorkeakoulun ja Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteinen hankeyhteistyö yritysten kanssa lähti käyntiin ennakkoluuloja murtamalla.

Irene Alsti-Lehtonen & Anu Lindström & Katariina Rönqvist

Taidelähtöiseen valmennustyöskentelyyn liittyy stereotyyppisiä käsityksiä ja oletuksia toiminnan luonteesta, eikä taiteen tarjoamia mahdollisuuksia yritysmaailmassa vielä ehkä ymmärretä. Mielikuvat siitä, mitä taiteen äärellä oleminen osallistujalta edellyttää (taiteellinen lahjakkuus), mille kohderyhmälle toiminta sopii (naisvaltaiset sote-alat) ja mitkä sen tavoitteet ovat (viihdyke, ei varsinaista vaikuttavuutta), voivat olla tiukkaan juurtuneita. Eloisan markkinoinnissa kiinnitimme erityistä huomioita tavoitteiden, valmennusten ja luovan tekemisen sanoittamiseen.

Kohdeyrityksiä hankittiin niin sanotulla jalkautuvalla markkinoinnilla. Mukaan saatiin yrityksiä, joille ei ole aiemmin tarjoutunut mahdollisuutta osallistua työyhteisövalmennukseen. Tällaisia yrityksiä olivat muun muassa pienet palvelualan liikkeet, kuten ravintolat, kampaamo- /tatuointiliike ja

kivijalkakauppa. Kun palveluntarjoaja, tässä itse valmentaja, jalkautui yrityksiin, yritykselle avautui heti mahdollisuus lähteä pohtimaan valmennustarpeitaan ja valmennusten toteuttamista yritykselle sopivalla tavalla. Toimintatapa tuotti nopeasti tulosta. Yrityksiä tuli hankkeeseen mukaan myös ammattikorkeakoulujen verkostojen kautta. Laurean avainkumppanuuksien kautta oli mahdollista tavoittaa muutamia hoiva-alan yrityksiä sekä pieniä it-alan yrityksiä. Verkostojen kautta mukaan saatiin puolenkymmentä sote-palveluja tarjoavaa yritystä.

Hankeyhteistyö kasvattaa yritysten osaamista

Laurea ja Metropolia tekevät monipuolista yhteistyötä kumppaniorganisaatioidensa kanssa. Osa kumppaneista tarttuu hankeyhteistyön tarjoamiin mahdollisuuksiin. Niissä kehittämistyö fokusoituu tavallisesti johonkin

ajankohtaiseen kohderyhmää koskevaan aiheeseen, ilmiöön tai menetelmään. Yritys pääsee kehittämään jotain yritystoimintansa osa-aluetta ja parhaassa tapauksessa juurruttamaan hankkeessa syntyneitä toimintatapoja pysyväksi osaksi arjen toimintojaan. Hankeyhteistyö hyödyttää myös ammattikorkeakouluja; opittua viedään erilaisina sovelluksina opetuksen ja täydennyskoulutusten kehittämiseen. Opiskelijat pääsevät muun muassa tällä tavoin mukaan työelämän kehittämiseen. Samalla he kartuttavat osaamistaan työelämän tarpeita vastaavaksi.

Kun hankkeen hakuvaiheessa kohderyhmälle asetetut määreet (esimerkiksi yrityksen koko, toimiala ja maantieteellinen sijainti) osuvat yhteen yrityksen kehittämistarpeiden kanssa, yhteistyö yrityksen ja ammattikorkeakoulun välillä voidaan käynnistää nopeastikin. Hankesuunnitelmat laaditaan siten, että toimintaa voidaan toteuttaa joustavasti ja ketterästi. Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Laurea-ammattikorkeakoulun hankkeissa mukana oleva opetushenkilöstö koostuu työelämäyhteistyön ja hanketyön ammattilaisista. Se, että kehittämistyöstä muodostuu yritykselle myönteinen, yritystä palveleva kokemus, on ammattikorkeakouluille tärkeää.

Yksi mukaan lähteneistä hoiva-alan yrityksistä oli Keravalla toimiva Keski-Uudenmaan Sopimuskoti ry. Se on voittoa tavoittelematon mielenterveyskuntoutujien omaisten perustama yhdistys. Laurea tekee Sopimuskodin kanssa yhteistyötä monella tavalla. Yhdistyksen toimipisteissä on ollut sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita harjoitteluissa, eri opintojaksoille on tehty kehittämisprojekteja, ja opiskelijat ovat järjestäneet erilaisia

tapahtumia Sopimuskodin asiakkaille. Parhaimmillaan projektissa on ollut mukana sekä sosiaali- ja terveysalan että liiketalouden opiskelijoita.

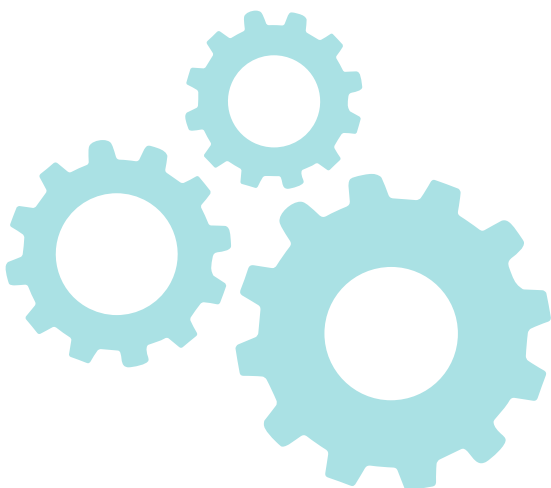
Kun Laureasta oltiin yhteydessä Sopimuskoti ry:n toiminnanjohtaja Hanna Laaksoon, oli vastaanotto heti erittäin kiinnostunut. Työyhteisö oli aina ollut hyvin tiivis, ja vaikka työntekijät toimivat jopa fyysisesti eri paikoissa, yhteishenki oli aina ollut hyvä. Korona-aika oli kuitenkin aiheuttanut sen, että toimintaa oli rajoitettu jopa siten, että päivätoiminta oli ollut kolme kuukautta katkolla ja työntekijät työskentelivät omissa poteroissaan. Toiminnanjohtajan sanoja lainaten: "Ihmisillä oli tulkuton kaipuu yhdessä tekemiseen." Valmennukseen osallistuivat toimintakeskuksen työntekijät, joita on noin puolet koko yhdistyksen työntekijöistä. Valmennusmenetelmäksi he valitsivat valokuvauksen.

Valmennuksessa työntekijät saivat teoriaosaamista aiheeseen ja erilaisten tekniikoiden hallintaan. Toiminnan tavoitteena oli muun muassa helpottaa työkuormituksesta palautumista ja antaa välineitä kuormituksen vähentämiseen. Valmennuksen jälkeen osallistujat kertoivat, että he olivat ottaneet samoja välineitä käyttöön myös asiakkaiden kanssa työskennellessä.

Yritysten tarpeiden kuuleminen räätälöi valmennukset

Yritysten kanssa käyty alkukeskustelu sekä työntekijöille lähetetty sosiaalisen pääoman tilaa kartoittava alkukysely olivat tärkeitä yhteistyön ensiaskeleita Eloisa-hankkeessa. Näin yrityksille saatiin räätälöityä mielekäs, toteutuskelpoinen ja yrityksen sen hetkisiä tarpeita mahdollisimman hyvin palveleva valmennuskokonaisuus. Valmentajalta se edellytti nopeaa reagointia, jotta kaikki paikalliset aikatauluista eri toimijoihin (yrityksen työntekijät, taiteilijat, tilat, suunnittelu) saatiin paikoilleen ja yritykselle pystyttiin toteuttamaan hyvä ja sujuva palvelukokemus.

Alkukeskustelu yrittäjän/vastuuhenkilön kanssa toi esiin työyhteisön valmennustarpeet. Hankkeessa tehdyn taiteilijakuulutuksen myötä syntyi niin kutsuttu taiteilijapooli, jonka tarjontaa avattiin yrittäjille. Valmentajat esittelivät pooliin vaihtoehtoisia taiteenlajeja ja sparrasivat näin yrittäjää tekemään valinnan, joka taiteen osalta tukisi niin valmennustarpeita kuin valmennuksen tavoitteita.





Yhdessä opittuun ja koettuun on luonteva palata.

Miltä Eloisa-hanke näyttää ammattikorkeakoulun yritys yhteistyön näkökulmasta?

Ammattikorkeakoulujen yhtenä tehtävänä on kehittää opetusta ja uudistaa työelämää sekä harjoittaa taiteellista toimintaa. Eloisa-hankkeessa oltiin juuri näiden asioiden äärellä, kun ammattikorkeakoulujen ja taiteilijoiden yhteistyönä kehitettiin uudenlainen valmennustapa, jota testattiin mukaan läheneiden yritysten kanssa. Jatkossa saatuja oppeja voidaan, ainakin teoriassa, hyödyntää ammattikorkeakoulujen muussa koulutus-toiminnassa. Hankkeen tavoitteet siis saavutettiin. Mutta, tarkastellaan toteutusta hiukan tarkemmin myös ammattikorkeakoulujen yritys yhteistyön näkökulmasta.

Hankkeille on ominaista, että ne tarvitsevat yrityksiä/organisaatioita ja niiden työntekijöitä mukaan tekemiseen. Ilman osallistujia ei synny vaikuttavuutta. Haasteeksi muodostuu usein se, mistä ja miten sopivia toimijoita löydetään. Tässäkin hankkeessa laitettiin paljon aikaa ja energiaa sopivien kiinnostuneiden yritysten löytämiseen; vain pieni osa organisaatioista löytyi ammattikorkeakoulujen sopimuskumppaneista. Valtaosa osallistuneista organisaatioista löytyi hanketyöntekijöiden henkilökohtaisten verkostojen kautta ja aikaa vievällä uusasiakashankinnalla.

Usein hankkeen aikana yhteistyön myötä syntyy kumppanuussuhde: organisaatio oppii tekemään yhteistyötä ammattikorkeakoulun toimijoiden kanssa. Tuntuukin luontevalta ajatella, että näistä uusista kumppanuussuhdeista alettaisiin pitää huolta jollakin tavalla. Edes niin, että ennen hankkeen päättymistä varmistettaisiin yhteydenpidon jatkuminen ammattikorkeakoulun tasolla. Valitettavasti käytäntö taitaa olla tästä vielä aika kaukana.

Kun hanke päättyy ja tiimi hajaantuu, päättyy myös valtaosa hyvin alkaneista kumppanuuksista.

Näin ajateltuna ammattikorkeakoulun yritys yhteistyössä on siis paljon hyödyntämätöntä potentiaalia: systemaattinen ja suunnitelmallinen tapa dokumentoida yritystietoja hankeyhteistyössä sekä erilaistetut hoitomallit erityyppisille kumppanuuksille hankkeen päätyttyä helpottaisivat varmasti tulevien hankkeiden aloituksia.

Tässä hankkeessa oli hyvä esimerkki myös yhdestä sellaisesta organisaatiosta, joka tunnettiin ja jonka suhdetta oli hoidettu aktiivisesti. Tällä tavalla toimien saadaan hankeyhteistyöstäkin enemmän irti ja vaikuttavuus on pitkäkestoisempaa. Yhdessä opittuun ja koettuun on luonteva palata, vaikka hankkeen henkilöt poistuvatkin näyttämöltä.

Mitä yksittäisen hankkeen toimijat voisivat tehdä toisin? Paljonkin. Jokaisen hankkeen projektipäällikkö voisi pitää huolta siitä, että yhteys organisaation ja ammattikorkeakoulun välillä jatkuu hankkeen päätyttyä. Yrityksen yhteyshenkilön voi houkutella ammattikorkeakoulun uutiskirjeen tilaajaksi tai hänet ja korkeakoulun täydennyskoulutusten ja muiden palvelujen myyjät voi yhdistää, ellei itse halua kartoittaa kumppanin osamisen kehittämisen tarpeita. Projektipäällikkö voisi myös ottaa asiakseen esitellä yhteistyökumppaneille korkeakoulun muuta toimintaa ja yhteistyön mahdollisuuksia. Kun tavoite kirkastuu, keinot näyttäytyvät. ■

Tunteet ja tuoksut vaikuttavat kykyymme tehdä päätöksiä

Tunteet välittävät tärkeää informaatiota päätöksentekoa varten. Iso osa päätöksiin vaikuttavista tekijöistä siis syntyy aivojen tiedostamattomalla alueella, eli tunteet vaikuttavat kykyymme tehdä päätöksiä.

Marika Kivistö

Nykyään ajatellaan, että keho ja mieli ovat läheisessä yhteydessä: yhteys muodostuu aivojen syvissä osissa, jotka puolestaan vaikuttavat mielen säätelyjärjestelmään. Näitä aivoalueita tarvitsemme tietoiseen toimintaan, kuten puhumiseen, lukemiseen, kirjoittamiseen, itse toimintaan ja toiminnan suunnitteluun. Käytännössä tämä vaikuttaa kykyyn keskittyä sekä oivaltaa ja ratkaista asioita, tehdä päätöksiä. (Huotilainen & Moisala 2018.)

Keskittymiskyvyn näkökulmasta on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisia toiminnan tiloja kehossa on työpäivän aikana. Taistele ja pakene -tilassa keho ja mieli jähmettyvät. Uhkaavassa tai turvattomassa tilassa mieli ohjaa tekemään nopeita väistöliikkeen omaisia päätöksiä, jotka eivät sisällä asioiden syvällisempää pohdiskelua. Ihmiselle on luontaista olla selvillä muiden ihmisten mielenliikkeistä työyhteisössä tulkitsemalla ilmeitä, eleitä ja äänensävyjä. Tämä toiminta vähenee taistele ja pakene -tilassa, yritämme pelastaa itsemme emmekä ehdi miettiä asiaa koko työyhteisön kannalta (Huotilainen & Moisala 2018).

Flow-tila on tila, jossa mieli virtaa ja ihminen kokee mielihyvää. Flow-tila eli virtaustila ei ole mystinen taiteilijoiden etuoikeus vaan hyvän keskittymisen ja asioiden sujumisen tila (Huotilainen & Moisala 2018; Csikszentmihalyi 1997). Virtaustilassa keskeistä on hallinnan tunne. Virtaustilassa ihminen kokee varmuutta selviytyä haastavistakin tehtävistä ja tilanteista. Hallinnan tunteen nähdään nousevan toimintaympäristöstä: ihminen kokee pystyvänsä hallitsemaan työskentelytilanteen, voi valita sopivat toimintatavat, tehdä ehdotuksia, keksiä ratkaisuja, kestää epäonnistumiset ja jaksaa yrittää uudelleen sekä kykenee huomioimaan päätöksissään erilaisia näkökulmia ja tarpeita.

Eloisa-hankkeen Elämysnurkka-konsepti toimii käytännön sovelluksena turvallisen tilan ja vuorovaikutuksen mahdollistamiselle. Rauhoittavia esteettisiä, auditiivisia ja tuoksuaistiin vaikuttavia elementtejä sisältävä tila jo itsessään auttaa laskemaan sykettä ja kiinnittämään huomiota toimintaympäristöön. Ihmisten aivoissa toimii myös eräänlainen palkkiojärjestelmä eli mielihyvakeskus, joka saa palkintonsa muun muassa taiteesta,



tieteestä, oppimisesta, ihmissuhteista, onnistumisista, aikaansaamisista ja ystävyydestä. Eli sellaisista asioista, jotka ovat meille lajina ominaisia. Hyvä vuorovaikutus muiden kanssa voikin olla mielen kannalta hyvin palkitsevaa. Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemukset ovat yksi tärkeä henkistä kriisinkestävyyttä ylläpitävä tekijä. Palkkiojärjestelmän toiminta puolestaan ohjaa ihmisen toiminnan suuria linjoja eli sitä, mitä ihminen motivoituu tekemään ja mitä tehtäviä välttelee. Kohtaamalla, yhdessä kokemalla ja tekemällä voidaan näin ollen vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon työtehtäviä kohtaan.

Tunnetilaan voidaan vaikuttaa myös ihmisen eri aistien kautta. "Hajuaisti stimuloi tunteita, näkö ja kuulo ajattelua", tiivistä norjalainen hajuaistitutkija ja hajupsykologian uranuurtaja Trygg Engen jo 1980-luvulla.

Neurobiologinen ratkaisu aivoissa selittää hajujen nopeaa vaikutusta käytökseen. Hajuaistimus on aistihavainnoista ainoa, jolla on aivoissa oikotie limbiseen järjestelmään, tutummin tunne-aivoihin. Muut aistihavainnot kulkevat käsittelyyn toista reittiä, ja esimerkiksi näköhavainto kootaan ja tulkitaan kokonaisuudessaan vasta aivokuorella. Vaikka olemme kehittäneet aivokuoren ajatteluhäntun, joka laukaisee automaattisia reaktioita hajuihin, tutkimukset osoittavat, että hajut laukaisevat kehossamme edelleen fysiologisia reaktioita.

Koska hajut ovat tiiviisti yhteydessä niihin aivojen alueisiin, jotka käsittelevät tunteita, sekä alueisiin, jotka ovat yhteydessä muistiin, muodostuu hajujen, tunteiden ja muistojen pisteitä. Tietyntyylinen hajumuisto voi saada pulssimme kiihtymään tai vatsamme kouristelemaan vielä vuosikymmeniä myöhemmin.

Joissakin eläinkokeissa on osoitettu, että eteeristen öljyjen hengittäminen muuttaa eläinten mielialaa. Nämä muutokset voisivat ehkä olla verrattavissa psykoaktiivisten lääkkeiden, kuten rauhoittavien lääkkeiden, aiheuttamiin mielialan muutoksiin, Bochicchio ja Winsler (2020) ehdottavat artikkelissaan *The psychology of olfaction: A theoretical framework with research and clinical implications*. Tämän tiedon valossa hajuaistimusten oikotietä voidaan tarkoituksenmukaisesti hyödyntää mielialojen ja vireystilan säätelyyn. Vielä on paljon tehtävää, mutta jos tuoksut osoittautuvat tehokkaiksi mielialan säätelijöiksi, ne voisivat parantaa hyvinvointia muutenkin kuin psykologisten ongelmien hoidossa, esimerkiksi poistamalla sairaaloista monien ihmisten pelkäämän ominaishajun tai tuoksuttamalla kouluja ja työpaikkoja rauhoittavilla tai virkistävillä tuoksuilla.

Erilaisia yhdisteitä erittyy myös kehossamme, kun olemme peloissamme tai iloisia. Kokeissa on esitetty, että nämä tunteet voivat välittyä myös muille hajuaistin kautta. Tutkimusten mukaan voimme jopa tunnistaa toistemme sairaudet hajun perusteella. Joissakin tutkimuksissa on esitetty, että ihmisillä, joilla

ei ole hajuaistia, on vaikeuksia sosiaalisissa tilanteissa. He tuntevat olonsa epävarmaksi omasta ruumiinhajustaan ja tuntevat olonsa epämukavaksi muun muassa yhteisillä aterioilla. Heidän on vaikea olla vuorovaikutuksessa yleensä, mutta erityisesti vieraiden ihmisten kanssa. Vaikuttaa siltä, että haju antaa joitakin olennaisia tietoja sosiaalisissa tilanteissa uusien ihmisten kanssa, vaikka emme tietoisesti havaitsisikaan sitä. Nämä havainnot tukevat ajattelua, että voimme niin tahtoessamme tuoksuilla ohjata suurta osaa ihmisten sosiaalista käyttäytymistä, kuten esimerkiksi halukkuutta sosiaaliseen vuorovaikutukseen. (Bochicchio & Winsler 2020.)

Elämysnurkka-konseptissa on hyödynnetty myös tuoksuaistia tunteiden virittämisen tukena. Metsänurkkauksessa tuoksuu havu, joka on käytännön kokeilujen myötä tunnistettu monelle suomalaiselle tuttuutta ja turvallisuutta edistäväksi tuoksuksi. Metsän tuoksu yhdistetään helposti omiin metsäkokemuksiin. Rantateemassa tavoitteena olivat palautuminen ja rentoutuminen. Tässä tilassa hyödynnettiin sitrushedelmien tuoksua, joilla tiedetään olevan piristävä vaikutus. Voisiko myös taide tuoksua? ■

Lähteet:

Bochicchio, V. & Winsler, A. 2020. The psychology of olfaction: A theoretical framework with research and clinical implications. National Library of Medicine. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32223287/>

Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding flow: The psychology of engament with everyday life. New York: Basic Books.

Huotilainen, M. & Moisala, M. 2018. Keskittymiskyvyn elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma.

Rennompaa kohtaamista ja rauhoittavia keidashetkiä

Luonto vaikuttaa tutkitusti monipuolisesti niin psyykkiseen, fyysiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin. Ulkoilun lisäksi esimerkiksi sisäkasveilla sekä virtuaaliluontoympäristöillä on positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja stressin vähenemiseen. Eloisa-hankeessa pilotoidussa Elämysnurkka-konseptissa rakennettiin moniaistisuuteen perustuvia tilaratkaisuja edistämään työyhteisöjen hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Anniina Honkonen

Elämysnurkka-konsepti perustuu Laurea-ammattikorkeakoulussa kehitettyyn Aistien-menetelmään, jossa elämyksellisen tilan avulla edistetään esimerkiksi yhteisöllisyyttä ja voimaantumista. Menetelmä on sovellettavissa erilaisille toimijaryhmille ja erilaisiin käyttötarkoituksiin. Se on käyttäjälähtöinen, sillä toimijat itse määrittelevät toiminnan tavoitteet ja toteutustavan. Aistien-menetelmälle tyypillistä ovat muun muassa moniaistisuuden hyödyntäminen, vuorovaikutuksen, hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen sekä erilaisten toimijoiden välinen yhteistyö. (Räty, Sivonen, Saarela, Laurikainen & työryhmä 2015.)

Aistien-menetelmän pohjana on Aistien-tila, jossa voidaan tarjota elämyksiä kaikille aisteille. Aistien-tilassa voidaan yhdistää kuvaa, ääntä, tuoksua, makuja ja esineitä sekä muuta sisustusta. Tilojen ei ole tarkoitus olla autenttisia kopioita todellisuudesta, vaan ne ovat viitteellisiä, ajatuksia, muistoja ja tunteita herättäviä. Tiloja voidaan toteuttaa kiinteinä ja väliaikaisina, siirrettävinä tiloina. Aistien-tilaa voidaan käyttää kahdella tavalla: joko valmiina tilana tai yhdessä suunnittelemana ja rakentamalla. (Aistien a; Aistien b.)



Kuva 1. Metsäpolku-kuva, jota hyödynnettiin Elämysnurkan metsäteemassa (Anniina Honkonen 2022).

Elämysnurkka-tilaratkaisua pilotoitiin hankkeen aikana erilaisten työyhteisöjen kanssa. Ajatuksena oli toteuttaa moniaistinen tila työyhteisöjen omiin tiloihin edistämään työntekijöiden työhyvinvointia ja palautumista sekä vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Rakennetussa tilassa työyhteisö voi esimerkiksi viettää rentoutumishetken työpäivän lomassa, järjestää palaverin uudella tavalla ja yhdessä toimien tai toteuttaa rekrytointihaastatteluja paikassa, joka kertoo tarinaa yrityksen arvoista.

Elämysnurkasta ideoitiin kolme eri teemaa: metsänurkkaus, pariisilainen kahvila ja merenranta, joista työyhteisö valitsi itselleen mieluisimman. Metsä- ja merenrantateemoilla pyrittiin tuomaan yhteisöön rentout

tava luontoympäristö erilaisin menetelmin ja välinein. Pariisilaisessa kahvilassa pystyi irtottautumaan hetkeksi arjesta ja työpäivästä. Työyhteisö sai valitsemansa Elämysnurkan käyttöönsä viikon ajaksi. Vastineeksi hanke keräsi tietoa käyttäjäkokemuksista.

Pilotit ja kokemukset

Alkuvuoden 2023 aikana Elämysnurkkaa pilotoitiin ja testattiin erilaisissa työyhteisöissä. Organisaatiot olivat pk-yrityksiä eri puolilta Uuttamaata. Yrityksissä pilotoidut Elämysnurkat rakennettiin kaikki eri teemoilla. Testausjaksot olivat noin viikon mittaisia. Hanke-toimijat rakensivat tilan, ohjeistivat käytössä, purkivat tilan sekä kyselivät kokemuksia käyttäjiltä testauksen lopuksi.



Kuva 2. Elämysnurkan metsäteema rakennettuna tilana (Anniina Honkonen 2023).



Kuva 3. Elämysnurkan rantateema (Marika Kivistö 2023).

Metsäteemaisessa Elämysnurkassa oli vihreää nurmimattoa, hehkuva nuotio sekä kuu-sia. Värimaailma oli vihreän sävyinen, jopa hieman hämyinen, ja äänimaisemana kuului linnunlaulua. Vaihtuvissa kuvissa näkyi erilaisia metsämaisemia. Eväskorista löytyi muun muassa välipalakeksejä ja puukuksat kahvitaukoa varten. Kokeilujakson aikana yrityksen henkilöstö käytti tilaa sekä kokoustamiseen että vapaamuotoisempaan jutusteluun ja ideointiin.

Metsänurkka mahdollisti rennomman ja avoimemman kohtaamisen sekä innosti muistelemaan ja ideoimaan uutta. Metsän keskellä naurettiin enemmän ja ajatukset rönsyilivät vapaammin.

Merenranta-teemassa oltiin etelänmaisemissa, sillä yhdellä seinällä pyöri video Balin rannalta ja äänimaisemana oli aaltojen kohinaa. Pienillä pöydillä oli tuoreita hedelmiä syötäväksi ja lehtiä luettavaksi. Aurinkotuoleja sai vaihdettua lepoasentoon, ja tarjolla oli virkistävää kookosvettä. Tilaan oli aseteltu löydettäväksi monia pieniä yksityiskohtia, kuten sandaalit, simpukoista tehty kranssi ja muovinen gekko.

Kokeilujakson aikana organisaation henkilöstö käytti tilaa tauoillaan ja ruokatunnilla. Lisäksi tilassa käytiin työvuoron alussa tai lopussa. Osa työntekijöistä piti myös vuorovaihtoraportit tilassa tai tuli tilaan tekemään kirjallisia töitä.

”

Aluksi tuntui, ettei oikein ole aikaa tulla käymään tilassa, kun oli todella hektinen viikko ja haasteellisia asiakkaita oli paljon. Mutta sitten kun tähän tuolille istahti ja alkoi kuuntelemaan aaltojen ääniä, niin mieli rauhoittui. Maisema oli ihana ja tunnelma toi itselle rauhallisen fiiliksen. Täällä oleilun jälkeen lähti ihan eri fiilingillä töihin. Tilaan tuli pois kaikesta hälinästä, ikään kuin pieneen kuplaan. Tämä oli keidashetki meille kaikille, toi mikrolepohetkiä päivään.



Kuva 4. Ranta-teemaisen Elämysnurkan sisustukseen kuuluivat myös syötävät hedelmät (Marika Kivistö 2023).

Laurean Vastuullisen johtamisen opintojaksoson opiskelijat toteuttivat yhden Elämysnurkka-pilotin päiväkotiin. Opiskelijat suunnittelivat ja toteuttivat pilottiprojektin tuoden Kiinaa ja kiinalaista kulttuuria viikoksi Elämysnurkan muodossa päiväkodin henkilöstön ja lasten käyttöön. Elämysnurkka sisustettiin heijastamaan kiinalaista kulttuuria ja elämäntapaa. Elämysnurkka mahdollisti moniaistisesti ja toiminnallisesti tutustumisen perinteisiin ja lasten arkeen esimerkiksi leikkimällä kiinalaisia lasten leikkejä ja askartelemalla.

Elämysnurkkaa kokeilleiden organisaatioiden henkilöstö pohti Elämysnurkan käyttömahdollisuuksia pidemmällä aikavälillä. Tilan pidempiaikainen käyttö nähtiin mahdollisena, mutta esimerkiksi teeman toivottiin siinä tapauksessa olevan vaihtuva. Tilan suunnittelu ja rakentaminen voisi myös olla työyhteisöä enemmän osallistavaa. Elämysnurkan koettiin olevan sekä työhyvinvointia lisäävä rentoutumisen paikka että yhteisöllisyyttä lisäävä tila, jossa voi pitää palavereita ja muita tapaamisia rennommassa ympäristössä. ■

Luontoympäristöt ja luontoelementit hyvinvointia lisäämässä

Luonnolla on positiivista vaikutusta hyvinvointiin. Luonnossa fyysinen aktiivisuus lisääntyy ja samalla liikkuminen edistää sosiaalista hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Lisäksi luonto elvyttää ja auttaa palautumaan stressistä (Metsähallitus 2022).

Luonnon vaikutuksia työntekijöiden stressiin ja terveyteen on selvitetty Floridan yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa, jossa luontokokemukset oli jaettu ulkona olevaan luontoon, sisäkasveihin ja ikkunanäkymiin sekä epäsuoriin luontokokemuksiin, kuten ääniin ja luontokuvaan. Tutkimus osoitti, että työpäivän luontokontaktien lisääntyessä koettu stressi väheni. Ulkona tapahtuvilla luontokokemuksilla oli suurin stressiä laskeva vaikutus, mutta myös sisätilojen kasveilla ja epäsuorilla luontokokemuksilla oli vaikutusta stressiin. (Largo-Wight, Chen, Dodd & Weiler 2011.)

Luontoympäristön hyödyntäminen onnistuu sisätiloissa erilaisilla luontoelementeillä, kuten luontokuvilla ja kasveilla (Salonen 2005, 65). Erilaisten luontoympäristöjen katselulla on todettu olevan stressitasoa laskeva vaikutus (ks. esim. Ulrich, Simons, Losito, Fiorito, Miles, & Zelson 1991; Parsons, Tassinary, Ulrich, Hebl & Grossman-Alexander 1998). Sisäkasvien tuottamia psyykkisiä vaikutuksia työpaikoilla selvittäneessä tutkimuksessa huomattiin, että kasvit vaikuttivat sekä stressin alenemiseen, sairauspoissaoloihin että tuottavuuteen. (Bringslimark, Hartig & Grindal-Patik 2007.)

Luonnonvarakeskuksen hankkeessa tutkittiin virtuaalisesti tuotettujen luontoympäristöjen hyötyjä työkuormituksesta palautumisessa. Tutkimukseen osallistuneet testasivat erilaisia taukotyyppisiä: metsä- tai vesivideota äänimaisemineen, pelkkää äänimaisemaa sekä kontrollitilanteena istumista hiljaisessa huoneessa. Tulosten perusteella virtuaaliluonnon avulla voidaan tehostaa stressistä palautumista työpäivän aikana. (Työsuojelurahasto 2019.)

Miten yritys voi tehdä oman Elämysnurkan?

Tila:

- Elämysnurkka voidaan rakentaa sekä kiinteänä että väliaikaisena, siirrettävänä tilana.
- Elämysnurkka voi olla valmiiksi rakennettu elämyksellinen tila, jonka on rakentanut ulkopuolinen taho, tai tyhjä tila, jossa tilan käyttäjät rakentavat sisällön itse.
- Tilan rakentamisen fyysisistä mahdollisuuksista ja huomioitavista seikoista voi lukea lisää Aistien-menetelmän nettisivuilta.

Teema:

- Miettikää yhdessä, millaisella teemalla Elämysnurkka rakennetaan ja onko teema pysyvä vai vaihtuuko se tietyin väliajoin.
- Teema pohjautuu tavoitteeseen. Onko tilan käytön tavoitteena esimerkiksi rentoutuminen, yhteinen työskentely ja toiminnallisuus, yhteisöllisyys tai vapaamuotoinen tutustuminen?

Tekniikka:

- Miettikää resurssit kuvan, äänimaiseman ja valaistuksen suhteen.

Materiaalit:

- Tila rakentuu teeman mukaisesti tarvittaessa arkisista ja edullisista esineistöistä.
- Huomioikaa eri aistit: mitä tilassa näkyy ja kuuluu, miltä tilassa tuoksuu ja maistuu?
- Panostetaanko yksityiskohtiin vai isompiin kokonaisuuksiin?

Yhteistyö:

- Ottakaa koko työyhteisö mukaan ideointiin, suunnitteluun ja toteutukseen ja kehittämiseen, ei vain tilan käyttöön ja hyödyntämiseen.
- Tilan rakentaminen voi tapahtua yksin tai yhdessä, hitaasti ja huolella yksityiskohtiin paneutuen tai nopeammalla tempolla ja esimerkiksi yhden kuvan avulla.

Lue lisää vinkkejä [Elämysnurkka työpaikalle](#) -pikaoppaasta.

Lähteet

- Aistien-menetelmä. <https://aistienmenetelma.net/aistien-menetelma/menetelma/>
- Aistien. Tila. <https://aistienmenetelma.net/aistien-menetelma/tila/>
- Bringslimark, T., Hartig, T. & Patil, G. 2007. Psychological Benefits of Indoor Plants in Workplaces: Putting Experimental Results into Context. *Hortscience* 42 (3), 581–587. <http://hortsci.ashspublications.org/content/42/3/581.full>
- Honkonen, A., Kivistö, M. & Rätty, M. 2023. Elämysnurkka työpaikalle –pikaopas. Avoimet oppimateriaalit (Library of Open Educational Resources). <https://aoe.fi/#/materiaali/3150>
- Largo-Wight, E., Chen, W. W., Dodd, V. & Weiler, R. 2011. Healthy Workplaces: The Effects of Nature Contact at Work on Employee Stress and Health. *Public Health Reports*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3072911/>
- Metsähallitus. 2023. Terveyttä ja hyvinvointia luonnosta. <https://www.luontoon.fi/terveyttajahyvinvointialuonnosta>
- Parsons, R., Tassinary, L. G., Ulrich, R. S., Hebl, M. R. & Grossman-Alexander, M. 1998. The view from the road: Implications for stress recovery and immunization. *Journal Environmental Psychology* 18. 113–139. Vaatii tunnukset. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027249449890086X?via%3Dihub>
- Rätty, M., Sivonen, S., Saarela, J., Laurikainen, H. & työryhmä. 2015. Aistien-menetelmä. *Laurea Julkaisut* 44. https://aistienmenetelma.net/wp-content/uploads/2018/09/raty_aistien_menetelm_uusittu_painos_web.pdf
- Salonen, K. 2005. *Mieli ja maisemat. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Työsuojelurahasto. 2019. Virtuaaliluontoympäristöt tietotyöläisten hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukena. Hanke. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/virtuaaliluontoymparistot-tietotyolaisten-hyvinvoinnin-ja-tyossa-jaksamisen-tukena/>
- Ulrich, R. S., Simons, R., Losito, B. D., Fiorito, E., Miles, M. A. & Zelson, M. 1991. Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology* 11. 201–230. <http://intogreen.nl/wp-content/uploads/2017/07/ulrich-et-al-1991.pdf>

Epämuodollinen keskustelu ja luottamus organisaation aineettomana voimavarana

Elämme poikkeuksellisia aikoja monine muutoksineen. Toisaalta jatkuvaa muutosta on pidetty normaalina työelämän tilana, toisaalta yllättävät ja järkyttävät muutokset maailman turvallisuudessa heijastuvat ja haastavat luottamusta muihin ihmisiin ja organisaatioon. Luottamuksen palauttaminen muutoksen jälkeen on ajankohtainen haaste sekä johdolle että työyhteisölle. Tässä kirjoituksessa luottamusta käsitellään työyhteisön yhteisenä aineettomana ja sosiaalisena pääomana, jota kukin organisaation jäsen tuottaa, ylläpitää tai kuluttaa.

Marika Kivistö

Luottamuksen näkökulmasta muutoksilla voi olla sekä luottamusta heikentäviä tai vahvistavia vaikutuksia (Ikonen 2022). Pandemian aikana havahduttiin luottamuksen merkitykseen työyhteisöissä. Heräsi kysymys, miten luottamusta voidaan ylläpitää ja vahvistaa, kun työskentelemme pääasiassa etätyönä. Etäjohtaminen asettaakin luottamuksen rakentamiselle, ylläpitämiselle ja palauttamiselle uusia tarpeita tässä uudessa kontekstissa.

Pandemian aikana saatuja kokemuksia ja oppeja voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta. Luottamusta organisaation aineettomana voimavarana kannattaa vaalia tuottavuuden, työtyytyväisyyden ja luovuuden vahvistamiseksi.

Epämuodollinen rupattelu työpaikalla sosiaalisen pääoman lähteenä

Mikkosen (2023) mukaan Koch ja Denner (2022) määrittelevät saksalaisessa tutkimusartikkelissa *Informal communication in organizations: work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers?* epämuodollisen viestinnän sel-laiseksi viestinnäksi, jossa keskustelut käydään yksilöinä eikä ammatillisissa rooleissa. Epämuodollisen viestinnän piiriin lasketaan keskustelut työkavereista, työnantajasta tai tietyistä työtehtävistä sekä työn ulkopuoliset keskustelut, kuten harrastukset, lapset tai vaikkapa ruokareseptit. Sosiaalisen pääoman näkökulmasta näissä keskusteluissa välitetään paljon tietoa ja toteutetaan vertaisuu-

teen liittyvää empatiaa ylipäätään elämästä selviämisestä vaikkapa erilaisissa elämäntilanteissa.

Epämuodollisella viestinnällä on useita tavoitteita. Yksi tärkeimmistä on tiedon välittäminen. Epävirallinen keskustelu työyhteisössä täydentää myös virallista viestintää työpaikalla ja on tärkeää esimerkiksi työpaikan kulttuurin ja arvojen välittämisessä. Se on tapa välittää tietoa siitä, mikä työpaikalla on tärkeää ja miten siellä toimitaan. Ne, jotka käyvät paljon epävirallista viestintää, tuntevat olevansa paremmin perillä asioista ja sitoutuvat työpaikkaansa emotionaalisesti enemmän (Koch & Denner 2022).

Epävirallinen viestintä auttaa myös esimerkiksi työn organisoinnissa ja koordinoinnissa, luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttaa lievittämään turhautumisen tunteita. Valitseminen voi myös vaikuttaa myönteisesti ryhmähenkeen ja työtyytyväisyyteen: kun on joku, jolle voi avautua työhön liittyvistä epäkohdista tai haasteista, olo voi helpottaa.

Työntekijöiden työtyytyväisyys kasvaa, kun he tuntevat tietävänsä, mitä työpaikalla tapahtuu. Tämän on nähty olevan yhteydessä työhön sitoutumiseen ja työn tuottavuuteen. Koch ja Denner (2022) korostavat, että vaikutus oli suhteellisen pieni, mutta ainakaan tutkimustulokset eivät vahvistaneet, että epämuodollinen vuorovaikutus vähentäisi tuottavuutta.

Pandemia arkisen vuorovaikutuksen haastajana

Kantasen ja Koskelan (2022) mukaan epämuodollinen viestintä siirtyi korona-aikana chatteihin, sosiaaliseen mediaan ja videopuheluihin, mikä muutti rupattelun luonnetta. Etätyössä epävirallinen keskustelu oli yleisempää sellaisten kollegojen kanssa, jotka olivat jo ennestään läheisiä. Etäämpänä olevien kollegojen kanssa pidettiin vähemmän yhteyttä. Satunnaiset kohtaamiset eivät olleet mahdollisia, ja epävirallisilla keskusteluilla oli siis yleensä jokin syy, ja ne olivat usein suunniteltuja. Virallisen ja epävirallisen viestinnän raja hämärtyi, koska epävirallinen chattailu liittyi usein virallisiin tilanteisiin: videopuheluita käytettiin kuulumisten vaihtoon ennen virallisen kokouksen alkua ja sen jälkeen, ja kaksi työntekijää saattoi keskustella keskenään chatissa virallisen kokouksen aikana kokouksesta tai jostain muusta.

Kochin ja Dennerin (2022) tutkimuksessa havaittiin, että epävirallinen viestintä etätyössä paransi yhteenkuuluvuuden tunnetta, tarjosi vaihtelua työtehtäviin ja ulospääsyn ärsytykselle. Tutkimuksessa nostettiin näkyväksi, että työntekijöiden tuottavuuden ja työtyytyväisyyden kannalta ei välttämättä ole ratkaisevaa epävirallisen chattailun määrää. Tärkeämpää saattaa olla se, kenen kanssa ja mistä keskustellaan.

Elämysnurkka-konsepti luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentamisen tilana

Kun luottamus työpaikoilla horjuu tai sitä pyritään palauttamaan, tarvitaan arvostavaa ja vastavuoroista vuorovaikutusta luottamuksen palauttamiseksi. Ikonen (2022) listaa muutamia käytännön osa-alueita, joissa luottamusta kehitetään:

- 1. Vastavuoroisuus.** Tarvitaan dialogia, kuulluksi tulemisen kokemusta. Vastavuoroisuus tarvitsee ajan ja tilan organisaation viestintäkäytännöissä. Nähdyksi ja kuulluksi tulemisen kokemukset ovat yksi tärkeä henkistä kriisinkestävyttä ylläpitävä tekijä.
- 2. Pitkäjänteisyys.** Johdolta odotetaan selkeää, ajantasaista ja tasa-puolista viestintää, jossa sanojen ja tekojen välillä ei ole ristiriitaa.
- 3. Kompensatio.** Luottamus rakentuu, kehittyy ja palautuu vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa.
- 4. Tilaa tunteille.** Tosiasioiden oikea-aikaisen viestimisen ohella tärkeää on myös myötätunnon ja välittämisen välittyminen. Tunteiden salliminen voi vaatia uuden organisaatiokulttuurin kehittämistä, jossa on tilaa tunteille.

Eloisa-hankkeessa pilotoitu Elämysnurkka-konsepti on käytännön työkalu työyhteisöille kohtaamisen ja vuorovaikutuksen rakentamiseen. Elämysnurkka-konseptissa huomioitiin edellä esitettyjä käytännön vuorovaikutuksen kehittämisen osa-alueita.

Minkälainen johtaja on tarttunut Elämysnurkka-konseptin kokeiluun Eloisa-hankkeessa?

Johtaja, joka

- Kokee asiakseen työntekijöiden mielen hyvinvoinnista, terveydestä ja onnellisuudesta huolehtimisen.
- Haluaa luoda työpaikalle välittävää yhteisöllistä työskulttuuria.
- Arvostaa sujuvaa työtä.
- Seuraa henkilöstön stressitasoa ja haluaa laskea stressitasoja työyhteisössä.
- Haluaa, että työntekijät kokevat kuuluvansa joukkoon.
- Arvostaa henkilöstön sitoutuneisuutta ja pysyvyyttä.
- Rakentaa rakastavaa ja osallisuutta mahdollistavaa ympäristöä.
- Uskoo positiivisen asenteen mahdollistavan ratkaisuja haasteidenkin keskellä.
- Uskoo itsensä kehittämiseen sekä elinikäiseen oppimisen merkitykseen ja mahdollisuuksiin. ■

Lähteet

Ikonen, M. 2022. Luottamuksen palauttaminen muutoksen jälkeen. Teoksessa Kantanen, H. & Koskela, M. 2022. Poikkeuksellinen viestintä. ProComma Academic, 82–96. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>

Kantanen, H. & Koskela, M. 2022. Poikkeuksellinen pandemiaviestintä. ProComma Academic. 2022, 14–28. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>

Koch, T. & Denner, N. 2022. Informal communication in organizations: Work time wasted at the watercooler or crucial exchange among co-workers? Corporate Communications: An International Journal. Vaatii tunnukset. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CCIJ-08-2021-0087/full/html>

Mikkonen, M. 2023. Käytätkö työaikaasi rupatteluun kollegoiden kanssa? Hyvä, sillä se auttaa tekemään työt tehokkaammin. Helsingin Sanomat 27.2.2023.

Taide voi olla myös pienten yritysten juttu!

Pienet yritykset hyötyvät taiteen ja kulttuurin menetelmistä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Apuna kannattaa käyttää ammattilaisia, mutta itsekin voi tehdä paljon.

Heli Ansio

Joskus tuntuu, että kun puhutaan taiteesta työhyvinvoinnin tukena tai taiteesta osana työorganisaatioita, esimerkit onnistumisista koskevat vain suuryrityksiä tai julkisia organisaatioita. Saattaa myös tuntua, että jo tästä aiheesta käytetyt puhetavat sulkevat pieniä yrityksiä ulos. Pienessä yrityksessä voi tuntua siltä, että tämä ei liity meihin, kun emmehän me edes ole mikään kunnon organisaatio eikä meillä ole henkilöstöyksikköä, joka ottaisi tällaisia asioita hoitaakseen. Totta puhuen kaikki henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja työkykyjohtaminen voivat tuntua vain isojen yritysten asialta. Ja taide, sehän varmaan on kauhean hienoa ja kallistakin!

Taiteesta voi sanana tulla mieleen jotain, johon kuuluu hienostunut maku ja joka vaatii erityistä osaamista tekijältään ja ymmärtämisestä vastaanottajaltaan. Tietysti on totta, että taiteen ammattilaisilla on usein pitkä koulutus ja taitoja, joita meillä jokaisella ei ole. Taiteen ja kulttuurin menetelmät kuitenkin ovat kaikkialla ympärillämme, ja niiden soveltaminen kuuluu kaikille.

Mikroyrityksessäkin voi tehdä asioita luovalla tavalla. Kaikkien vaivattominta lienee, kun käyttää taiteen ja kulttuurin ammattilaisia tai kulttuuritoimintaan perehtyneitä yritysvalmentajia apuna. Maistiainen ei maksa paljon, ja koulutettu asiantuntija osaa suunnitella jokaiselle yritykselle sopivaa toimintaa.

Taiteen soveltaminen työhyvinvoinnin tukena voi jäädä tavaksi, kun joku ohjaa ja auttaa alkuun. Monet yrittäjät ja yrityksen työntekijät osaavat itsekin kaikenlaista taiteellista. Joku laulaa tai soittaa, joku hallitsee jonkin käsityötaidon. Joku osaa jotakin tanssilajia, ja joku harrastaa lautapelejä. Voisitteko yhdessä tutustua toistenne osaamisalueisiin ja opettaa niitä toisillenne?

Myös yksinyrittäjä voi käyttää taidetta oman työhyvinvointinsa tukena. Yksinyrittäjänä voit esimerkiksi pohtia, mitkä taiteen ja kulttuurin lajit ovat sinulle mieleisiä ja tuttuja, ja lisätä pieniä taidehetkiä työpäivän lomaan. Voit myös järjestää itsellesi työhyvinvointipäivän, jossa tutustut aivan uuteen taiteen tai kulttuurin lajiin.



**Maistiainen ei
maksakaan paljon,
ja koulutettu
asiantuntija
osaa suunnitella
jokaiselle
yritykselle
sopivaa
toimintaa.**

Voi tuntua hassulta käyttää aikaa taide- ja kulttuuritoimintaan, kun olisi järkevämpää tehdä vain sitä ydintyötä. Nykyisessä työelämässä kuitenkin ydintyö itse asiassa sisältää monilla toimialoilla paljon luovuutta, ongelmanratkaisukykyä ja sosiaalisia taitoja vaativia elementtejä. Juuri näitä taitoja taide- ja kulttuuritoiminta harjoittavat. Yhdessä taide- ja taiteen tehtäessä luottamus kasvaa ja yhteiset toiminnan tavat hioutuvat. Taiteen ja kulttuurin tekemisen ääressä tulee helposti mietittyä, miten voisimme auttaa toisiamme tai keksiä ratkaisuja yhdessä. Annamme palautetta toisillemme ja kuuntelemme toisiamme. Kaikki tämä muodostaa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Se tukee tuloksellista työtä.

Taiteilijat itse monesti sanovat, että työhyvinvoinnin kehittämisen parissa työskennellessä heiltä jäävät näkemättä nämä pitkän tähtäimen vaikutukset. He näkevät kuitenkin sen, että ihmiset ovat nauravaisia, rentoja ja helpottuneen oloisia, kun ovat saaneet tehdä jotain tavallisuudesta poikkeavaa kesken työpäivän. Tämä on jo itsessään tärkeää. Nykyään puhutaan paljon siitä, että työkuormituksesta palautumisen hetkiä pitäisi lisätä jo työpäivän lomaan eikä luottaa siihen, että työajan ulkopuolella ehtii palautua.

Taiteen, kulttuurin ja luovan toiminnan menettelyt kannattaa ottaa ennakkoluulottomasti käyttöön kaikenkokoisissa yrityksissä. Niitä on hyvä ajatella osana laadukasta työkykyjohtamista. Taiteella on voimaa parantaa työhyvinvointia niin lyhyellä kuin pitkälläkin tähtäimellä. ■

Näkökulmia luovaan tulevaisuuteen



Taideperustaisten menetelmien mahdollisuuksia tulevaisuudentutkimuksen piirissä

Taideperustaisilla menetelmillä voi jatkossa olla oma erityinen paikkansa tulevaisuudentutkimuksessa, sillä niiden avulla voidaan hahmottaa ja kuvitella tulevaisuuksia kokemuksellisesti ja humanisti. Ei-olemassa olevana ja abstraktina tutkimuskohteena tulevaisuus luo alttiin kontekstin taideperustaisten menetelmien soveltamiselle.

Jouko Myllyoja

Tulevaisuudentutkimuksen yksi keskeisiä lähtökohtia on, että erilaisia tulevaisuuksia voi ajatella olevan useita. Tulevaisuudet voi esimerkiksi jäsentää toivottavina, todennäköisinä tai uskomattomina (Voros 2017). Erilaiset tulevaisuustrendit ja -signaalit luovat omalta osaltaan rationaalisina kuvattavia näkymiä erilaisiin tulevaisuuksiin, mutta näiden hahmotusten rinnalla tarvitaan myös inhimillistä luovuutta ja kuvittelukykyä. Taideperustaiset menetelmät luovat menetelmällistä alustaa lähestyä tulevaisuuksia kauemmas ja syvällisemmin – kenties humanimmin ja voimauttavammin – kuin mihin perinteisempänä pidettävät menetelmät taipuvat. Yksi taideperustaisten menetelmien mahdollisuuksista liittyy niiden kykyyn vapauttaa ajatteluamme, tai kuten Foster, Salonen ja Keto (2019, 137) kiteyttävät: ”Taiteen avulla on mahdollista siirtyä sekunneissa omasta väistämättä vajaasta todellisuustulkinnasta toisenlaisen maailman mahdollisuuteen.”

Teoreettisesti taideperustaiset menetelmät löytävät resonoivaa alustaa erityisesti kokemuksellisen ennakoinnin piireistä. Koke

muksellinen ennakointi (Candy 2014; Candy & Dunagan 2017) voi käytännössä käsittää esimerkiksi tulevaisuustilojen rakentamisen työpajaosallistujien koettavaksi. Muodostettavassa tulevaisuustilassa voi olla oma sisäinen, koherentti logiikkansa. Siellä voidaan käyttää konkreettisia elementtejä, kuten tekniikkaa. Tulevaisuustila voi käsittää nykytodellisuudesta poikkeavia ajatus- ja käyttämismalleja, joita voidaan tehdä näkyviksi narratiivien avulla.

Tulevaisuustilan uskottavuutta voidaan tukea esteettisillä valinnoilla. Tavoitteena on, että synnyttävä toisenlainen todellisuus aikaansaa tunteisiin vetoavan, immersiiivisen kokemuksen ja johtaa keskusteluun esimerkiksi siitä, miten nykytodellisuutta voisi tai tulisi muuttaa. Menetelmällisessä mielessä lähestymistapa pitää sisällään varsin perusluontaisena pidettävän eron positivistisesti orientoituneisiin työpajamenetelmiin – tulevaisuus ei ole jotain ulkoista tai tulevaisuudessa olevaa, vaan sitä voidaan lähestyä sisältä käsin ”tässä ja nyt” olevana todellisuutena (Ramos 2017).



Osana Eloisa-hanketta järjestettiin syksyllä 2022 tulevaisuustyöpaja, jossa tutkittiin työelämän tulevaisuuksia taide perustaisin menetelmin (Kivistö, Linnamäki, Myllyoja & Rätty 2023). Kuvan ryhmässä pohdittiin, miltä näyttää kansainvälinen ja monikulttuurinen työelämä. Tässä Intian valtameren rantamaisemiin sijoittuvassa moniaistisessa tilassa keskusteltiin muun muassa siitä, miten teknologia mahdollistaa työyhteisöjen kansainvälistymisen. Moninaisuutta kuvaava runsauden ruokapöydän kattaus johti keskusteluun erilaisten kulttuurien ominaispiirteiden arvostamisesta.

Kuva 1. Työelämän tulevaisuuksien äärellä (Anna Lahti 2022)

Taideperustaisten menetelmien yhtenä tiedollisena mahdollisuutena voi pitää niiden työpajaosallistujan henkilökohtaiselle tasolle ulottuvaa luonnetta roolien takaa (Myllyoja, Åkerman, Peltomaa & Wessberg 2018). Jos ja kun subjektiiviset tietosisällöt kyetään nivoamaan osaksi tutkimuksen muita tietosisältöjä, voidaan puhua integroivasta tietokäsityksestä ja -pohjasta (Voros 2008), jossa taideperustaisen prosessin synnyttämä ymmärrys voi syventää ja laajentaa käsityksiämme ilmiöistä, asioista ja tulevaisuuksista.

Taideperustaista työpajaa voi ajatella tilana, jossa voidaan tukea tulevaisuuden lukutaidon (Miller & Sandford 2019) ja tulevaisuus-toimijuuden kehittymistä (ks. Stevenson, 2002). Tulevaisuuden lukutaidon voi ymmärtää uteliaisuutena, vastuuna tai tunnistettavina kyvykkyyksinä koskien maailmaa ja sen kehittymistä. Tulevaisuustoimijuudella viitataan tässä puolestaan yksilön kykyyn kokea olemassaolollaan merkityksellisyyttä sekä nähdä elastisia näkymiä tekoihin, joilla omaa ja ympäröivää todellisuutta voidaan muuttaa nykyistä suotuisammiksi ja kestävämmäksi (Pendleton-Jullian 2019).

Taideperustaista työskentelyä voi kuvata henkilökohtaiselle tasolle ulottuvana toimintana, jossa omat maailmankuvat ja elämänkokemukset toimivat kiinnostuksen kohteena olevan asian tai kontekstin peilipintana. Teatteriin pohjautuvilla menetelmillä voidaan esimerkiksi synnyttää tulevaisuuteen kurkottavaa immersivistä todellisuutta, jossa omia ajatusmalleja ja toimintatapoja voidaan johdatella tarkastelemaan kriittisestikin. Harjoitteilla, joissa asetutaan toisen asemaan, voidaan puolestaan lisätä tietoisuutta omien näkemysten ideologisista ja kulttuurisista taustoista sekä tukea empatiakyvyn ja sosiaalisen resilienssin kehittymistä – taitoja, joita voisi kenties kuvata sosiaalisina tulevaisuuskyvykkyyksinä.

Mahdollisimman turvallisen tilan luominen on tärkeä asia toteutettaessa mitä tahansa työpajaa. Taideperustaisessa työpajassa – jota voi pitää perinteisempää työpajaa intiimimpänä – turvallisuuteen ja luottamukseen perustuvan olosuhteen rakentaminen on elintärkeää. Pyrkimyksenä on, että jokainen osallistuja kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään. Yhdenvertaisuuden tavoite ei koske pelkästään yksilöllisiä taustoja, ku

ten sukupuolta, seksuaalista suuntautumista tai etnistä taustaa. Se koskee yhtä lailla myös esimerkiksi työpajassa mahdollisesti ilmeneviä valta-asetelmia tai siellä esitettäviä mielipiteitä. Työpajan alussa esiteltävillä tasa-arvon, avoimuuden ja toisten mielipiteiden kunnioittamisen pohjalle rakennetuilla pelisäännöillä luodaan työpajalle suuntaviivoja.

Toimintaa ohjaavat periaatteet näyttäytyvät työpajan käytännöissä. Vetäjille tämä tarkoittaa sitä, että heidän tulee tiedostaa ja tunnistaa tilan turvallisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen liittyviä seikkoja monipuolisesti. Tämä konkretisoituu jo ennen työpajaa tehtävässä harjoitteiden valinnassa, jossa tulee huomioida esimerkiksi se, että myös introvertimpien ääni pääsee kuuluviin. Varsinaisessa työpajassa on eduksi, jos vetäjät kykenevät reagoimaan asioihin tilanneherkästi ja ennakoiden. Samalla vaaditaan kuitenkin myös rohkeutta nostaa esiin potentiaalisesti jännitteisiä asioita. Luottamuksellisessa tilassa osallistumisen ja mielipiteiden esittämisen kynnyks on matala, mikä luo edellytyksiä moniääniselle, rakentavalle ja innostavalle tulevaisuuskeskustelulle.

Tutkiva taidetoiminta auttaa meitä kohtaamaan toisiamme ja ymmärtämään jotain uutta itsestämme, toisistamme ja ympäröivästä maailmasta. Taideperustaisen työskentelyn voi ajatella ulkoisen ja oman sisäisen maailman vuoropuheluna. Taideperustaiset menetelmät antavat välineitä ja luvan käyttää luovuuttamme ja mielikuvitustamme. Toiminnallisuus, havainnointi, itsereflektio ja tiivis vuorovaikutteisuus voivat tuottaa voimauttavia kokemuksia tai havahduttavia huomioita, jotka puolestaan voivat toimia siltana toisinkäyttäytymiselle tulevaisuudessa. Luomalla motivoivia tiedollisia lähtökohtia ja innostavia kokemuksellisia olosuhteita tuetaan osallistujien kuvittelukykyä ja mahdollistetaan myös inhimillistä arkea puhuttelevien tulevaisuuskuvioiden muodostumista. ■

Lähteet

- Candy, S. 2014. Experiential Futures: Stepping into OCA-DU's Time Machine. *The futurist* 48 (5), 34.
- Candy, S. & Dunagan, J. 2017. Designing an experiential scenario: The people who vanished. *Futures* 86, 136–153. <http://dx.doi.org/10.1016/j.futures.2016.05.006>
- Foster, R., Salonen, A. O. & Keto, S. 2019. Kestävyystietoinen elämänorientaatio pedagogisena päämääränä. Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa: Opetussuunnitelmatutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press 2019, 121–143.
- Kivistö, M., Linnamäki, J., Myllyoja, J. & Rätty, M. 2023. Taideperustaisin menetelmien kohti työelämän tulevaisuuksia. *Laurea Journal keskustelunavaukset* 12.1.2023. <https://journal.laurea.fi/taideperustaisin-menetelmin-koh-ti-tyoelaman-tulevaisuuksia/#392a5113>
- Metropolia Ammattikorkeakoulu. 2023. Eloisa - Luovat menetelmät työyhteisön hyvinvoinnin ja resilienssin edistäjinä. <https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/eloisia>
- Miller, R. & Sandford, R. 2019. Futures literacy: The capacity to diversify conscious human anticipation. In Poli, R. (eds.). *Handbook of Anticipation*, 73–91. Springer.
- Myllyoja, J. 2017. Tiedolla, toiminnalla ja tunteella tulevaisuuksiin: Kokemuksia draamainterventioiden ja ennakkoinnin rajapinnalta. *Futura* 36 (3), 103–107. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Myllyoja, J., Åkerman, M., Peltomaa, J. & Wessberg, N. 2018. Asiantuntijat notkeustestissä: draamamenetelmillä kaupunkilaisten kokemukset osaksi ennakkointia. *Tiede & Edistys* 43 (2), 159–168. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Pendleton-Jullian, A. 2019. Education and innovation ecotones. In *Ecologies for Learning and Practice*, 112–128. Routledge.
- Ramos, J. 2017. Linking Foresight and Action: Toward a Futures Action Research. In Rowell, L., Bruce, C., Shosh, J., Riel, M. (eds.). *The Palgrave International Handbook of Action Research*, 823–842. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-40523-4_48
- Stevenson, T. 2002. Anticipatory action learning: conversations about the future. *Futures* 34 (5), 417–425. [https://doi.org/10.1016/s0016-3287\(01\)00068-4](https://doi.org/10.1016/s0016-3287(01)00068-4)
- Voros, J. 2008. Integral futures: an approach to futures inquiry. *Futures* 40 (2), 190–201. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2007.11.010>
- Voros, J. 2017. The Futures Cone, use and history. *The Voroscope*. <https://thevoroscope.com/2017/02/24/the-futures-cone-use-and-history/>

Olipa kerran Yritys

Tämä on tarina siitä, mitä hieman huonovointiselle Yritykselle tapahtui, kun se sai kumppanikseen Tietäjän, Taitelijan ja Luovuuden.

Raili Honkanen-Korhonen

Tarinassa esiintyvät:

Yritys: edustaa pieniä ja

keskisuuria yrityksiä Uudellamaalla

Tietäjä: Yritysvalmentaja, joka auttaa Yrityksiä Taiteen ja Luovuuden avulla

Taitelija: edustaa kaikkia taiteenaloja

Luovuus: toimii joustavasti uusissa tilanteissa ja tuo niihin uudenlaisia näkökulmia

Olipa kerran Yritys, joka epäili, että sillä oli jotain koronan jälkitauteja. Sillä oli kummallisia tuntemuksia. Se tunsu, kuinka sitä välillä vähän värisytti sieltä ja kuumotteli täältä – oli vähän outo olo. Yritys tiesi, että kaikki ei ollut ihan kunnossa eikä ennallaan, jotain oli muuttunut. Se tiesi, että jotain pitäisi tehdä, mutta mitä. Yritys arveli, että taitaisi olla aika etsiä itselle kumppani, joka auttaisi tunnistamaan, mitä nämä oudot ja uudet tuntemukset ovat ja mitä niille voisi tehdä. Salaa Yritys toivoi löytävänsä kumppanin, joka voisi jäädä sen rinnalle pidemmäksi aikaa – ehkä koko loppuelämäksi.

Yritys päätti kysyä neuvoa Oraakkelilta. Kysyi ja sai kummallisen vastauksen: "Etsi tietäjää, taitelijaa ja luovuutta. He tulevat, kun aika on." Yritys hämmästytti Oraakkelin vastausta, mutta jäi odottamaan.

Eräänä aurinkoisena kevätpäivänä yrityksen ovelle ilmestyi toppatakkiin verhoutunut hahmo. Hän näytti ihan tavalliselta ulkoilijalta, mutta oikeasti hän oli Tietäjä. Hän huhui yrityksen ovelle ja Yritys vastasi kovalla äänellä:

"En osta mitään!" Tietäjä vastasi ystävällisesti hymyillen: "Tulin vain kysymään tarvitsetko apua?" Yritys hörästi korviaan – voisiko olla, että ovella olisi Taitelija, Luovuus tai peräti Tietäjä?

Yritys tarjosi Tietäjälle pikkuruisessa takahuoneessa kahvit ja valitteli vaivojaan: "Suonet on tukossa, tieto ei kulje, yhteishenkeä ahdistaa, vuorovaikutus närkästää, työidentiteetti on hukassa ja väsyttää ihan vietyvästi. Kaiken kaikkiaan surkea ja aika yksinäinen olo." Keskustelun aikana Yritys huomasi, että hänen vieraallaan oli takkinsa alla suuri sydän, pipon alla suuret korvat ja silmälasien takana tarkat silmät. Nämä ovat todellisen Tietäjän ominaisuuksia, ja niistä Yritys tunnistikin hänet Tietäjäksi pian keskustelun alettua.

Tietäjä kuunteli Yrityksen tarinaa tarkkaavaisesti. Hän ehdotti, että he räätälöisivät Yritykselle valmennuksen, joka vahvistaisi Yritystä ja sen palautumiskykyä. Yritys oppi lisää itsestään ja sai välineitä ja tietoa, joiden avulla se voisi palautua koettelemuksistaan myös tulevaisuudessa. He suunnittelivat

Kuva 1. Mitä Taiteilija, Luovuus ja Tietäjä voisivat tarjota sinun yrityksellesi? (Anna Lahti 2023).



yhdessä valmennusohjelman, johon Tietäjän lisäksi tulisivat myös Taide ja Luovuus.

Aluksi Yritys oli hieman epäileväinen Taiteen ja Luovuuden mukaan ottamisesta. Se mietti niitä lukuisia tilaisuuksia, joita Yrityksessä oli ollut. Oli ollut hassuja leikkejä ja ilmaisuhetkiä ja toisaalla pitkästyttäviä kalvosulkeisia, ja kaikki tämä oli vain turhauttanut Yritystä. Olisiko tämä Tietäjän tarjoama jotain sellaista, joka olisi samaan aikaan toimintakykyä palauttavaa, toimintaa tehostavaa ja toisi hyvää mieltä? Yritys on erityisen tarkka ajastaan. Se ei halunnut tuhlaata aikaa turhuuteen, vaan toimia tehokkaasti. Hetken harkittuaan, se päätti tarttua Tietäjän ehdotukseen.

”Luovuus ja Taide ovat erittäin tehokkaita tällaisiin vaikeisiin, ne auttavat näkemään asioita uusin silmin”, sanoi Tietäjä. Samassa hän leväytti pöydälle pakan kortteja. Tarjolla oli eri taidelajien mahdollisuuksia: musiikki, valokuvaus, liike ja tanssi eri muotoineen, sirkus, kuvataide, keramiikka- ja lasitaide, teatterin lukemattomat eri muodot ja paljon, paljon muuta. Yritys hämmästytti. ”Tästäkö paljoudesta voin valita mitä vain?” se huudahti. Tietäjä nyökkäsi. Yritys tiesi heti, mitä se halusi. Se halusi puhalltaa lasia, kertoa tarinoita, tehdä yritysvideon, maalata, ottaa valokuvia, keskustella, meikata, kohdata, tehdä teatteria ja saviastioita. Jälleen Tietäjä nyökkäsi: ”Saamasi pitää.”

Kun Yritys sitten puhalsi vapaalla puhalluksella lasiesineitä, se tunsu, miten keuhkot alkoivat toimia ja yhteishenki alkoi kulkea paremmin. Kun Yritys muotoili savesta Taiteilijan kannustamana esineitä, se huomasi, miten prosessit ja strategiat saivat lisää virtaa. Tietäjä, Taiteilija ja Yritys kertoivat yhdessä tarinoita, joiden avulla löytyi Yrityksen tietymättömissä olleita voimavaroja ja työidentiteetti kirkastui. Luovuus puolestaan taikoi kaikki tilaisuudet täyteen kohtaamisista ja vuorovaikutusta, jonka johdosta narkästys ja yksinäisyys väheni, asioihin löydettiin yhdessä uusia näkökulmia ja tietokin kulki paremmin. Luovuuden taikavoimien aikaansaamat lopputulokset olivat kaikille osapuolille yllättäviä ja kiinnostavia. Yrityksen toimintakyky palautui ja toiminnot tehostuivat. Voimaantuneena ja iloissaan Yritys julisti: ”Olen Tekijä, en yrittäjä!”

Taiteilija, Luovuus ja Tietäjä kiittivät ja onnittelivat Yritystä ja toisiaan hyvästä työstä. Taiteilija hehkutti: ”Yrityshän on ihan mahtava aarrearkku, kun vaan saa ovia raolleen ja pääsee sisään, niin saa tehdä hyvin erilaisia juttuja.”

Yritys tiesi, että se oli kuin olikin löytänyt itselleen kumppanin Luovuudesta ja Taiteilijasta, mutta kuinka yhteistyö jatkuu? Siitä Sinä, Rakas lukija, taidat tietää enemmän... ■

Työhyvinvointi tulevaisuudessa

Tulevaisuuden ennustamiseen liittyy käytännöllisiä, tiedollisia ja filosofisia epävarmuuksia, mutta hyvin todennäköisenä voidaan pitää sitä, että tekoälyn uusimmat muodot muuttavat työelämää radikaalisti. Erilaisia tulevaisuudenkuvia siitä, miten, milloin ja missä muutos tapahtuu ensin, on monia, eikä näihin ole vielä vastauksia.

Johanna Niemi

Mekaaninen suorittava työ on jo pitkälti automatisoitu, suorittava tietotyö ja se, mitä kutsumme asiantuntijatyöksi, voi olla seuraava: ChatGPT tekee projektisuunnitelman, työpaketit ja arviointikehikon minuutissa, kun meiltä siihen menee kuukausia. Tietotyöläinen voi siirtyä tekoälyn moderaattoriksi ja tiedonsyöttäjäksi: kirjoita nämä sähköpostit, kommentoi artikkelit, tee koulutuksen diat. Anna materiaalit niin kuin kauppakassi kokille ja tee. Viisas kollegani kommentoi kysymällä, miten kauan aikaa menee toisen kirjoittaman työsuunnitelman sisäistämiseen ja miten paljon ulkoistettu työ vaikuttaa omaan motivaatioon. Haluammeko tehdä töitä sellaisten asioiden parissa, jotka eivät ole syntyneet omasta ajattelusta ja oivalluksista? Kuinka monella meistä on varaa valita?

Olen aina suhtautunut varautuneesti ja epäillen tekoälyyn. Erityisen uhkaavana olen pitänyt sen astumista ihmisen erityispiirteiden alueelle, luovuuteen, tunteisiin, ideologiaan. Näyttää siltä, että epävarmuuteen on ollut syytä. ChatGPT on elävän tietosanakirjan lisäksi taitava taiteilija. Ennen vain sanojen

maailmassa toiminut tekoäly omaksuu visuaalisen aineiston hetkessä ja pystyy tekemään kuvataidetta, jota ihminen ei erota koneen tekemäksi. Se toimii lähes aukottomasti sanojen ja kuvallisen aineiston maailmassa. Mikä erottaa ihmisen luovuuden tekoälyn luovuudesta? Onko sillä väliä? Onko ihmisen luovassa ajattelussa jotain, mitä algoritmi ei voi toistaa? En osaa vastata, mutta kokeilen, miten ChatGPT työni tekee.

Tekoäly tekee kirjoittajasta editoijan. Kysyn kysymyksiä, se vastaa, tarkennan kysymystä, saan paremman vastauksen. Toimitan saamaani tekstiä. Vertailen ajatuksiani chattibotilta saamaani vastauksiin. Olinko huomannut jotain, mitä se ei vielä ymmärrä? Ihmisen erityispiirteenä voi pitää kykyä yhdistää asioita toisiinsa, sitä kautta tulevaisuuden kuvatkin syntyvät. Työelämä on nyt tällaista, maapallon kantokyky vaarassa, talous heittelee, oman identiteetin ja kiinnostuksen varaan rakennetussa työelämässä yhä useammat uupuvat. Toisaalta luovuutta arvostetaan aiempaa enemmän ja sille annetaan enemmän tilaa. Yhdistän näitä summittaisia

havaintoja toisiinsa, luen tilastoja, koostan jonkinlaisen näkemyksen tulevaisuudesta. ChatGPT tekee saman, mutta sen aineistona on koko internetissä oleva tieto. Jokainen sana. On selvää, etten pysty samaan kuin semanttinen tekoäly, mutta työtä sen tuottaman tekstin kanssa on tehtävä. Osaanko priorisoida ja jäsentää sen tuottamaa tietoa tarkoitukseeni sopivaksi?

Valitsin aiheekseni työelämän tulevaisuuden luovuuden hyödyntämisen näkökulmasta. ChatGPT:n tuottama teksti on merkitty kursivilla. Olen kääntänyt sen englannista suomeksi ja muokannut kieliasua.

Tulevaisuuden työelämässä työntekijöiden hyvinvoinnilla on nykyistä suurempi rooli. Vaativa työ yhdistettynä työn ja vapaa-ajan häilyvään rajaan korostaa työntekijöiden tarvetta fyysiseen, emotionaaliseen ja mielenterveyden tukeen.

Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen on tärkeää. Etätyön ja joustavan työn tarjoamien mahdollisuuksien ansiosta työntekijät hallitsevat ajankäyttöään paremmin. Ajanhallinta vähentää stressiä ja vahvistaa hyvinvointia.

Työpaikoilla on yhä enemmän hyvinvointiohjelmiä. Työnantajat tarjoavat hyvinvointietuja, kuten joogaa, kuntosaleja, mielenterveyden tukea ja terveellistä ruokaa tukeakseen työntekijöiden hyvinvointia. Palveluista hyötyvät työntekijöiden lisäksi työnantajat. Hyvinvoivat työntekijät ovat molempien etu.

Mielenterveydestä on tulossa työelämän painopistealue. Pandemian jälkeisessä ajassa monet uupuvat ja käyvät läpi erilaisia mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyviä haasteita. Työpaikoilla on tarjolla entistä enemmän tukea myös mielenterveyteen liittyviin kysymyksiin.

Tekoäly löytää yhteyden luovuuden, mielenterveyden ja työhyvinvoinnin välillä. Ihmisten on annettava toisilleen tilaa toteuttaa niiden käytäntöjä. Tekoäly voi auttaa työn suorittamisessa, mikä vapauttaa tilaa esimerkiksi sosiaaliseen ja kulttuuriseen hyvinvointiin panostamiseen.

Kykeneekö tekoäly tulevaisuudessa tieteellisten ja filosofisten oivallusten lisäksi taiteellisiin oivalluksiin? Voiko taiteilijoiden tekemän työn ulkoistaa tekoällylle samalla tavalla kuin esimerkiksi suorittavaa tietotyötä tekevien? Emme tiedä, mutta työyhteisöissä kannattaa kokeilla antaa tekoällyn tehdä ja ohjata taiteellisia tehtäviä. Se antaisi kiinnostavia vastauksia siihen täytyykö taiteellisen tekemisen ohjaajan olla ihminen, jos ryhmässä tekemisen sosiaalinen merkitys pysyy samana. ■

Tietoa hankkeesta

Pauliina Pöyry

Mikä Eloisa-hanke?

- Tuki koronapandemiasta kärsineiden työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvointia ja henkilöstön kehittämistä
- Hankkeen kohderyhmänä olivat uusimaalaiset mikro- ja pk-yritykset toimisto- ja palvelualalta
- Vahvasti sosiaalista pääomaa ja sitä kautta työhyvinvointia
- Saattoi yhteen työyhteisöt ja ammattitaiteilijat
- Toi luovat ja taidelähtöiset työkalut työyhteisöjen arkeen
- Hankkeen toteuttivat Metropolia ammattikorkeakoulu ja Laurea-ammattikorkeakoulu

Mitä hankkeessa tehtiin?

- Kartoitettiin sosiaalisen pääoman tilanne yrityksissä
- Vahvistettiin sosiaalista pääomaa erilaisin luovin menetelmin:
 - » Taidelähtöisiä valmennuksia yrityksille: esim. tarinateatteri, lasinpuhallus
 - » Elämynurkka-kokeilu yrityksille
 - » Työhyvinvoinnin taidepajoista koostuva työhyvinvointipäivä
- Vahvistettiin osaamis- ja tietopohjaa:
 - » MOOC-täydennyskoulutus luovan osaamisen tuotteistamisesta työhyvinvointipalveluksi
 - » Työhyvinvointitapahtuma
 - » Yrityksille suunnatut webinaarit ja täydennyskoulutus
 - » Podcast-sarja: Taide työssä - kun yritys ja luovuus tapasivat toisensa
 - » Hyvän mielen noppa

Hankkeen tulokset

- Työhyvinvointi vahvistui
- Sosiaalinen pääoma kasvoi
- Ymmärrys luovan toiminnan mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämisessä kasvoi
- Syntyi luovan toiminnan työkaluja ja malli, joka tukee luovien menetelmien hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämisessä ja luovan alan ammattilaisten rekrytointia yrityksiin
- Ymmärrys taidelähtöisen valmennuksen toteuttamiseen vaadittavasta taiteilijan ja valmentajan osaamisesta vahvistui
- Yritysten osaaminen resilienssistä, työhyvinvoinnista ja vastuullisesta johtamisesta vahvistui
- Monialaiset verkostot vahvistuivat

Tekijät



Irene Alsti-Lehtonen

Irene Alsti-Lehtonen toimii Metropolia Ammattikorkeakoulussa projektiasiantuntijana. Hän on koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri ja musiikkipedagogi (AMK). Kulttuurialan hankkeiden projektipäällikkönä toimimisen lisäksi hän tekee hallintotyötä musiikin tutkinnossa. Myös kulttuuri-, yritys- ja sote-alaa eri tavoin yhdistävien rahoitusten hakeminen on osa työnkuvaa. Metropolian palveluksessa hän on toiminut jo yli kymmenen vuoden ajan. Tällä hetkellä työn painopiste on ESR-rahoitteisen Eloisa-hankkeen vetämisessä.

Heli Ansio

Heli Ansio (FM, TM) työskentelee erityisasiantuntijana Työterveyslaitoksessa. Heli tekee taide- ja kulttuuri-alojen työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvää tutkimusta. Hän on tutkinut myös taiteen vaikutuksia työhyvinvointiin. Hän on toiminut Eloisa-hankkeen ohjausryhmän jäsenenä.



Railii Honkanen-Korhonen

Railii Honkanen-Korhonen on Metropolia Ammattikorkeakoulun musiikin tutkinnon lehtori. Hän on työskennellyt viime vuosina pääasiassa kehittämishankkeissa, jotka ovat Eloisa-hankkeen tavoin keskittyneet ihmisten hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja luovuuden vahvistamiseen. Koulutukseltaan hän on musiikkipedagogi (ylempi AMK).



Anniina Honkonen

Anniina Honkonen työskentelee hankeasiantuntijana Laurea-ammattikorkeakoulussa. Koulutukseltaan hän on sosionomi (YAMK). Vahvana osaamisalueena ja kiinnostuksen kohteena tutkimus- ja kehitystyössä hänellä ovat vanhustyö, luovat menetelmät sekä monipuolinen hankeviestintä.

Marika Kivistö

Marika Kivistö on Eloisa-hankkeen palvelumuotoilija ja Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen lehtori. Koulutukseltaan hän on Artonomi, Sosionomi YAMK ja AmO. Häntä inspiroi taide- ja kulttuurilähtöisyys hyvinvoinnin edistämässä.



Anu Lindström

Anu Lindström toimii sosiaalialan kehittämispäällikkönä Laurea-ammattikorkeakoulussa. Koulutukseltaan hän on kauppatieteiden maisteri. Eloisa-hankkeessa hänen asiantuntijuutensa on kohdistunut yritys yhteistyöhön erityisesti pk-yritysten kanssa.



Jori Linnamäki

Jori Linnamäki on Eloisa-hankkeen toinen valmentaja Laurea-ammattikorkeakoulun hanketiimissä. Koulutukseltaan hän on kasvatustieteen maisteri, teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), tarinateatterikouluttaja, psykodraamaohjaaja (CP) sekä työnohjaaja. Hankkeen lisäksi hän työskentelee työnohjaajana, opettajankouluttajana, organisaatiokonsulttina ja tarinateatteritaiteilijana sekä -kouluttajana. Hänen suurin intohimon kohteensa työelämässä on ihminen; niin ihmisen sisäiset kuin ulkoiset vuorovaikutussuhteet.

Jouko Myllyoja

Jouko Myllyoja toimi Eloisa-hankkeessa vierailevana taiteilija-kehittäjänä. Hän toteutti yhdessä projektihenkilöstön kanssa työn tulevaisuutta tutkivan, taideperustaisen työpajan syksyllä 2022. Hän toimi pitkään tutkijana tulevaisuudentutkimuksen parissa tuottaen asiantuntijatietoa eri toimialojen kehittämiseksi. Nykyään hän työskentelee Flowfosters-nimisessä yrityksessään tarjoten luovan alan osaamiseen perustuvia kehittämispalveluja organisaatioille.



Jennie Nyman

Jennie Nyman on lehtori ja tiimiesihenkilö Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Koulutukseltaan hän on toimintaterapian maisteri (Master of Medical Sciences in Occupational Therapy). Hän on kiinnostunut työhyvinvoinnista, työkyvystä ja sen arvioinnista.



Pauliina Pöyry

Pauliina Pöyry työskentelee hanketyöntekijänä Laurea-ammattikorkeakoulussa kestävään kehitykseen, työhyvinvointiin ja osallisuuteen liittyvien hankkeiden parissa. Eloisa-hankkeessa hän on keskittynyt erityisesti viestinnällisiin tehtäviin. Koulutukseltaan hän on yhteiskuntatieteiden maisteri.

Päivi Rahmel

Päivi Rahmel on koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri, psykodraama- ja tarinateatterikouluttaja (TEP), työnohjaaja (STORY) ja narratiivinen valmentaja (WB-SEC). Hän on Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuuripalvelujen ja musiikin osaamisalueen lehtori ja soveltavan taiteen ammattilainen. Hänellä on pitkä kokemus toiminnallisen ja narratiivisen pedagogiikan kehittäjänä sekä työyhteisöjen työohjaajana ja valmentajana.



Katariina Rönqvist

Katariina Rönqvist toimii asiakkuuspäällikkönä Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Hän on ollut mukana Eloisa-hankkeen loppujulkaisussa yritys yhteistyön kommentoijana.



Anne Suvitie

Anne Suvitie on Eloisa-hankkeessa Laurea-ammattikorkeakoulun projektipäällikkö. Hän on koulutukseltaan terveystieteiden maisteri ja terveydenhoitaja, ja hän työskentelee Laureassa terveydenhoitotyön lehtorina. Häntä inspiroi terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen eri konteksteissa.



eloisa