

# Kulttuuritoiminta työhyvinvoinnin ja luovien ideoiden lähteenä sosiaali- ja terveysalalla

Katinka Tuisku, Pia Houni & Marianna Virtanen

## Johdanto

Sosiaali- ja terveysala käy läpi suurta muutosta ja siihen kohdistuu jatkuvaa kehittämispainetta – kasvavaan ja monimuotoistuvaan palvelukysyntään pitää vastata rajallisin julkisin resurssein. Ala edellyttää työntekijöiltään luovia ongelmanratkaisutaitoja, uuden oppimista, arvojen tunnistamista, empatiakykyä, kykyä kestää ja käsitellä vaikeita tilanteita ja vaihtaa joustavasti näkökulmaa.

Tuottavuuden ja laadukkaiden palveluiden jatkuva kehittäminen edellyttää osaavia, motivoituneita työntekijöitä. Siksi tarvitaan tutkimustietoa siitä, mikä saa ihmiset voimaan hyvin työssään, palautumaan kuormituksesta ja kokemaan iloa aikaansaannoksistaan (Suonsivu 2011). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön liittyy aina toisen ihmisen kohtaaminen. Työntekijät eivät voi työn rakenteellisten muutosten keskelläkään sivuuttaa työnsä ydintä, siihen mahdollisesti liittyvää kutsumusluonnetta ja vuorovaikutustaitojen merkitystä. Lisäksi työntekijöiden oma hyvinvointi heijastuu aina myös asiakkaisiin.

Erilaisia osallistavia taidelähtöisiä menetelmiä on jossain määrin käytetty työpaikoilla työhyvinvoinnin kohentamiseksi useiden vuosien ajan. Tutumpaa sen sijaan on työyhteisön osallistuminen erilaisiin kulttuuritapahtumiin, kuten tässäkin katsauksessa esitetään. Taidelähtöiset työmenetelmät ovat myös luontevasti osa perinteistä työnohjaus-

ta. Monet työnohjaajat käyttävät esimerkiksi draamamenetelmiä valmennustyössään. Taidelähtöiset menetelmät ovat kuitenkin usein olleet kertaluonteisia tapahtumia tai rajattuja projekteja. Nykyajan kompleksinen työelämä, joka edellyttää jatkuvaa luovuutta ja innovaatiokykyä, voisi hyötyä huomattavasti aiempaa laajemmasta taidelähtöisten menetelmien käytöstä; erityisesti sellaisista, jotka ruokkivat innovatiivisuutta, uuden kokeilua ja uudistumista. Kuitenkaan luovien alojen resursseja ei osata hyödyntää riittävästi suomalaisissa organisaatioissa, vaikka luovuuden ja innovatiivisuuden teemat ovat olleet erittäin paljon esillä suomalaisessa talous- ja työelämädiskurssissa viimeisen vuosikymmenen aikana. Terveystieteiden alalla vuorovaikutuksellinen kuormitus, suuri vastuu muista ihmisistä ja osaamisen kehittämispaine on jatkuvaa, eikä sitä voida työsuojelun ja johtamisen keinoin täysin poistaa. Työhyvinvointia voi vahvistaa myös positiivisin keinoin, panostamalla työyhteisön ja työntekijöiden voimavaroihin ja selviytymiskeinoihin.

Tämä katsauksen tavoitteena on tuoda esille yksi esimerkki työyhteisön osallistumisesta kulttuuritoimintaan. Kulttuuritoimintaan osallistuminen on vapaaehtoista ja sitä tukee työnantajan myönteinen suhtautuminen esimerkiksi kustannuksia tukemalla. Esittelemme tässä katsauksessa työhyvinvointia ja innovaatiota käsitteleviä tutkimus-

tuloksia sekä taustateoriaa. Myös työntekijöiden luovuutta käsitellään osana työhyvinvointia. Tämän näkökulman voi nähdä heijastuvan myönteisesti myös organisaatioiden innovaatiokykyyn. Lopuksi kuvaamme tutkimustamme sairaalalahenkilöstön kulttuuritoiminnan vaikutuksista.

## Työhyvinvointi ja positiivinen psykologia

Työhyvinvointitutkimuksessa on epäkohtien lisäksi alettu kiinnittää huomiota positiivisiin tekijöihin, jotka auttavat ihmisiä jaksamaan työssään ja sopeutumaan uusiin haasteisiin (Hakanen 2009). ”Positiivinen psykologia” (Seligman & Csikszentmihalyi 2000; Nelson & Simmons 2003; Lindström & Eriksson 2006) keskittyy vahvuuksien tunnistamiseen ja käyttämiseen. Ihmisellä on vahvuuksia enemmän kuin he tiedostavat. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja käyttäminen lisää työn hallintaa ja työn kokemista mielekkäänä ja merkityksellisenä, ja työn merkitykselliseksi kokeminen lisää työmotivaatiota (Suonsivu 2011).

*Työn imu* kuuluu varhaisimpiin positiivisen psykologian käsitteisiin Suomessa. Työn imua vahvistaa erityisesti sellainen työ, jonka voi kokea merkitykselliseksi, ja jossa voi toteuttaa omia vahvuuksiaan ja kehittyä (Hakanen 2014). Työntekijän suhde omaan työhön voidaan jakaa karkeasti kolmeen luokkaan: välineellinen työ, ura-suuntautuneisuus ja kutsumustyö (Järvilehto 2014). Kun työ itsessään ei ole motivoivaa, vaan sillä on pelkästään välinearvoa, uhkaa työntekijää turhautuminen tai uupumus. Työuraan kunnianhimoisesti suhtautuvilla työhyvinvoinnin edellytykset ovat paremmat, mutta heitäkin saattaa uhata työuupumus. Kutsumustyö tukee parhaiten hyvinvointia, koska siinä työ itsessään koetaan merkitykselliseksi, ja työhön motivoi jonkin suuremman päämäärän palveleminen (emt.). Tämän vuoksi urasuuntautuneisuuden olisi työhyvinvoinnin kannalta hyvä sisältä myös kutsumusta. Terveydenhuoltoala on perinteisesti kuulunut kutsumusammattien

joukkoon, mutta nykyään kutsumuksen käyttämistä yksinomaan työntekijöiden jaksamisen lähteenä pidetään epäeettisenä (ks. esim. Elenius 1983; Kjellberg 1997; Raunio 2004). Kutsumustyössäkin uupumusta voivat aiheuttaa ylikuormitus sekä toissijainen, perustettavaan liittymätön toiminta, jotka aiheuttavat työntekijälle eettistä ristiriitaa.

Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat hyvinvointiin jo senkin vuoksi, että työpaikalla vietetään paljon aikaa. Esimerkiksi työpaikan ”sosiaalinen pääoma” on yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen (Kouvonen ym. 2006; Oksanen 2010). Rakenteellinen sosiaalinen pääoma tarkoittaa sosiaalisen kanssakäymisen verkostoja, jotka tarjoavat mahdollisuuden hyödyntää resursseja, kun taas kognitiivinen sosiaalinen pääoma tarkoittaa arvoja, normeja ja vastavuoroisuutta. Sosiaalinen pääoma työpaikalla ilmenee ryhmään kuulumisen tunteena, luottamuksena, vastavuoroisuutena ja henkilöstön toimintana yhteiseksi hyväksi. (Oksanen 2010.) Sosiaalista pääomaa voidaan lisätä kulttuuritoiminnan keinoin (Liikanen 2010).

## Kulttuuritoiminnan merkitys luovuuden kannalta

Tutkimukset osoittavat, että taideinterventioilla voidaan tukea organisaatioiden muutosta, vahvistaa luovuutta ja innovaatiokykyä sekä uudistaa työtapoja. Taideinterventiot voivat myös muuttaa organisaatioita tehokkaammiksi ja ketterimmiksi. (ks. esim. Rantala & Korhonen 2012.) Työyhteisön jäsenten osallistuminen kulttuuritapahtumiin on tuonut myös runsaasti myönteistä kokemuksellisuutta osallistujille. Tutkimusten mukaan suomalaiset yritykset kyllä uudistavat aktiivisesti prosessejaan ja organisaatioitaan, mutta eivät panosta riittävästi tuote- ja palveluinnovaatioihin ja niitä tukeviin markkinointi-innovaatioihin (Alasoini 2014), joiden kehittämisessä taidetta voisi hyödyntää. Kun organisaatio tavoittelee uudistumiskykyä, uusia innovaatioi-



kykenee luovuuteen lahjakkuuden alueista ja ammatista riippumatta (Oldham & Cummins 1996; Uusikylä & Piirto 1999), ja mikä tahansa työ voi olla luovaa, kun siihen löytyy luova työote (Koski 2005). Useimmat työntekijät kokevat olevansa luovia ja kyky luovuuteen on ihmisellä synnynnäinen. Luovuuden ilmeneminen työn arjessa kuitenkin vaatii lisäksi motivaatiota ja koko organisaation läpäiseviä, luovuutta edistäviä toimintatapoja ja luovuutta suosivaa työilmapiiriä (Tuominen 2014), joita voidaan edistää taiteen ja kulttuurin keinoin. On syytä myös muistaa, että luovuuden ja hyvinvoinnin välisen suhteen on nähty vaikuttavan luovaan talouteen, kuten myös laajemmin organisaatioiden menetykseen (ks. esim. Heiskanen 2015).

Luovuutta haittaavia työympäristön tekijöitä ovat hoitoalalla tehtyjen tutkimusten mukaan liiallinen kiire ja vaatimustaso, jäykät rutiinit ja valtarakennelmat, suorituksen kontrolli, pitkään samalla osastolla työskentely sekä vuorotyö (Lindqvist & Rokkanen 2006; Raappana 2000). Myös irtisanomiset heikentävät työyhteisön ja jäljelle jääneiden työntekijöiden luovuutta (Parzefall 2009). Vaikka sopivat haasteet aktivoivat luovuutta, niin kuitenkin jatkuva työstressi heikentää työilmapiirin innovatiivisuutta riippumatta muista tekijöistä (Länsisalmi 2004).

Terveystuon ammattilaisilla luova työote näyttäisi olevan yhteydessä taiteen harrastamiseen vapaa-ajalla, ja työn imua puolestaan kokevat eniten ne, joilla on säännöllisiä vapaa-ajan kulttuuriharrastuksia (Tuisku ym. 2011). Innovatiivista työilmapiiriä luonnehtivat piirteet (Ekvall 1996; Isaksen ym. 2001), kuten avoin kommunikaatio, hyvä uusien ideoiden vastaanottokyky, leikkisyys, uskallus sietää epävarmuutta ja kyky kohdata uusia eriäviäkin näkökulmia, ovat ominaisia luovalle taidetoiminnalle – ja mahdollisesti taidemenetelmien keinoin juurrutettavissa työyhteisön vuorovaikutukselliseen ilmapiiriin ja toimintatapoihin. Taide- ja kulttuuriaktiivisuus tarjoaa myös mahdollisuuksia itsereflektioon ja oman työn interventioihin.

## Kulttuuritoiminnan merkitys työhyvinvoinnin kannalta

Kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu viikoittaisella työyhteisön taidetoiminnalla olevan työhyvinvointia kohentava vaikutus (Bygren ym. 2009; Kilroy ym. 2007) ja vapaa-ajan kulttuuritoiminta näyttäisi auttavan työstressin hallinnassa (Iwasaki ym. 2005). Suomalaisissa laitoshoitoyksiköissä hoitohenkilöstön työhyvinvointi ja työtyytyväisyys lisääntyivät työympäristöön ja työmenetelmiin kohdentuvan taidehankkeen aikana (Liikanen 2003).

Vaikka henkilöstövajeen korjaus ja osaa-va muutosjohtaminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta, työyhteisön luovasta toiminnasta on kertynyt hyviä kokemuksia raskuksista palautumisen ja muutoksiin sopeutumisen edistäjinä sosiaali- ja terveysalalla (Helsingin kaupunki 2007; Vantaan kaupunki 2009). Taidetoiminta auttaa kehittämään muuttuvassa työelämässä hyvin tarpeellisia luovia ongelmanratkaisutaitoja, ja edistää sen lisäksi kommunikaatiota, johtamistaitoja ja tiimityötä (Manning 2007).

Työpaikan koulutustapahtumissa oppimista ja motivaatiota voisi vahvistaa taiteen keinoin (Manning 2007; Suonsivu 2011). Taiteellisten harjoitusten kautta ei opita sääntöjä, joilla tilanteet ratkaistaan, vaan opitaan etsimään aina uusia menettelytapoja erilaisiin tilanteisiin. Taiteellinen, kokemuksellinen oppiminen ei auta pelkästään työtehtävien hallinnassa, vaan tukee myös henkilökohtaista työhyvinvointia uusissa tilanteissa, mielen joustavuutta ja stressinhallintakykyä. (Von Brandenburg 2003.)

Työyhteisön taide- ja kulttuuritoiminnan kautta voidaan saada erilaiset näkökulmat näkyviksi, kohtaamaan ja rikastamaan toisiaan, jolloin yhteisöllisyys ja erilaisuuden hyväksyntä voivat lisääntyä. Työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisöissä vaatii uusia näkökulmia, joita taide ja kulttuuri voivat tarjota – on esitetty jopa, että kulttuurin ja taiteiden tulisi kuulua työelämän arkeen, sen sijaan että se

jäisi erilliseksi eliittiseksi elämän osa-alueeksi (Suonsivu 2011).

Työyhteisöön tai yksilöön kohdistuvista työhyvinvointi-interventioista terveydenhuollon henkilöstöllä on yleisesti ottaen rajallista ja satunnaistettua tietoa. Tämä tarkoittaa sitä, että systemaattista tutkimusotetta, ja kontrolloituja kvantitatiivisia tutkimuksia aiheesta ei ole riittävästi tehty. Tilastollisen tutkimuksen valossa ei siis ole käytettävissä kokoavaa meta-analyysitietoa, joka kertoisi työhyvinvointi-interventioiden vaikutuksesta terveydenhuoltohenkilöstölle. (Marine ym. 2009).

### Tapausesimerkki kulttuuritoiminnan järjestämisestä sairaalahenkilökunnalle

Henkilöstön osallistumista työnantajan tarjoamaan kulttuuritoimintaan ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin selvitettiin yhteistyössä HUS:n ja Työterveyslaitoksen kanssa. Tässä esiteltävistä tuloksista osa on julkaistu ja julkaistaan jatkossa englanniksi kansainvälisissä tieteellisissä lehdissä (Tuisku & Houni 2015; Tuisku ym. 2016). Laadullinen analyysi on julkaistu aiemmin jopa kattavammin, kuin mitä tässä esitellään (Tuisku & Houni 2015), mutta tilastollista analyysia ei ole vielä julkaistu, ja se tullaan julkaisemaan suppeampana kuin tässä. Kaikkia tuloksia ei ole aiemmin koottu yhteen ja tarkasteltu kokonaisuutena, laadulliset ja tilastolliset analyysit yhdistäen, kuten tässä. Suomeksi tuloksia julkaistaan nyt ensimmäistä kertaa.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Medisiinisen yksikön virkistysryhmä alkoi järjestää työntekijöilleen säännöllistä kulttuuritoimintaa vuodesta 2010 alkaen. Henkilöstölle järjestettiin virkistysvaroilla vuoden 2011 aikana kuukausittain työajan ulkopuolella toteutuvia kulttuuritapahtumia, joihin he saivat ilmoittautua organisaation verkkosivujen kautta. Henkilöstölle lähetettiin vuonna 2011 elektroninen kysely, jossa kysyttiin osallistumisesta kulttuuritapahtumiin, osallistumisen esteistä ja motiiveista, sekä osallistumiskokemuksen laadusta.

Vastaajia oli kaikkiaan 769, ja heistä 41 prosenttia raportoi osallistuneensa viimeisen puolen vuoden aikana kulttuuritapahtumiin. Tavallisimmat osallistumisen syyt olivat hyvinvointiin liittyviä, kuten halu virkistäytyä ja rentoutua, sekä kiinnostus taidetta kohtaan ja työpaikalta saatu kutsu. Tavallisimmaksi esteeksi osallistumiselle raportoitii tiedon puute, ajanpuute tai kiinnostuksen puute – joskus myös työvuoro - ja perhesyyt, tai että tilaisuuteen ei päässyt enää ilmoittautumaan sen täytyttyä.

Vastauksissa useimmin raportoidut kulttuuritapahtumat olivat teatteri, konsertti, näyttely, elokuva ja tanssiesitys. Useimmat kokivat kulttuuritapahtumaan osallistumisen myönteisenä (76 %) tai melko myönteisenä (21 %). Kukaan vastaajista ei kokenut sitä kielteisenä, mutta 0.7 prosenttia (2 vastaajaa) koki tapahtuman melko kielteisenä ja loput eivät ilmaisseet kantaansa.

Suotuisina vaikutuksina raportoitii asteikolla 1–5 keskiarvojen perusteella eniten rentoutumista (4.4), virkistäytymistä (4.4) ja irrottautumista työasioista (4.2), seuraavaksi eniten työyhteisöön liittyviä myönteisiä kokemuksia, kuten tutustumista työtovereihin (3.6), keskustelua (3.6), hyvää työilmapiiriä (3.6) ja yhteistyötä (3.4). Vähemmän koettiin vaikutusta uusiin ideoihin (2.8) ja oman työn pohdintaan uusista näkökulmista (2.8).

**Taulukko 1. Kulttuuritoimintaan osallistuminen HUS:n medisiinisessä yksikössä.**

Työyhteisön osallistuminen		
Työntekijä yksin	21	10%
Kaksin tai kolmisin	80	38%
Isommassa seurueessa		52%
Osallistumiskokemuksen laatu		
Kielteinen	0	0%
Melko kielteinen	2	1%
En osaa sanoa	3	1%
Melko myönteinen	48	24%
Myönteinen	152	74%

Vastausprosentit ovat linjassa järjestetyn toiminnan kanssa. Kulttuuritapahtumiin osallistuminen tukee työhyvinvointia rentoutumisen, virkistäytymisen ja työstä irrottautumisen kautta, eli toimii hyvänä palautumiskeinona. Koska järjestettyihin kulttuuritapahtumiin ei liittynyt muuta yhteisesti jaettavaa kokemusten vaihtoa tai niiden soveltamista työn arkeen, on oletettavaa, etteivät vastaajat suoranaisesti löytäneet yhteyttä uusien ideoiden ja oman työn uusien näkökulmien muodostumiseen. Hypoteettisesti voidaan olettaa, että näin tapahtuisi kulttuuritoiminnan säännöllisyyden ja laajemman toteutuksen yhteydessä.

Vapaissa kommentteissa kuitenkin tuotiin esille kulttuuritapahtumien innostava vaikutus uusiin ideoihin ja oppimiseen työssä, näkökulmien avartuminen ja vilkas ajatusten vaihto työtovereiden kanssa, joka siirtyi myös työn arkeen ja koko työyhteisöön. Vapaissa kommentteissa tuotiin toistuvasti esille työtovereihin tutustumisen, yhteisten kokemusten ja ajatusten vaihdon myönteinen merkitys työssä jaksamisen ja työilmapiiriin kannalta. Avovastaukset korostivat juuri yhteisöllisen kokemuksen holistista merkitystä, sitä miten taidekokemuksen jakaminen työtovereiden kanssa vahvisti muitakin yksilöllisiä kokemusalueita. Laadullisissa analyysissä (taulukko 2) vapaat kommentit (n=288) luokiteltiin kolmeen pääryhmään: Eniten tuli myönteisiä kommentteja (n=141), toiseksi eniten arvioivia kommentteja (n=91) ja loput kom-

menteista olivat kielteisiä (n=44). Kielteisissä kommentteissa korostui yksilöllisten harrastusten ensisijaisuus sekä tarve rajata työtoverien kanssa ajan viettäminen työaikaan. Osa koki kulttuuritoiminnan tarpeettomana ja muutamassa vastauksessa kaivattiin järeämpiä toimenpiteitä työhyvinvoinnin tueksi. Vastaukset, joissa tuotiin esille epäkohtia työoloissa, viestivät myös kulttuuritoiminnan toissijaisuudesta.

Positiivisissa vastauksissa oli erotettavissa kolme pääteemaa: Kokemus oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen vahvistumisesta virkistäytymisen, rentoutumisen ja uusien näkökulmien muodossa (69 kommenttia), kokemus myönteisestä vaikutuksesta työilmapiiriin, yhteishengen ja vuorovaikutukseen (34) sekä kiitollisuus ja arvostus työnantajaa kohtaan työhyvinvointiin panostamisesta (38). Teemat myös limittyivät siten, että samassa vastauksessa saatettiin tuoda esille jokaista kolmea teemaa, mutta vastaukset luokiteltiin tässä keskeisimmän sisällön mukaisesti.

Samasta kyselystä poimittiin määrällisesti suurin ammattiryhmä, eli sairaanhoitajat (n=530) joiden osallistumisen määrää verrattiin työhyvinvointimittareihin (Tuisku ym. 2016a). Mitä enemmän raportoitiin osallistumista kulttuuritapahtumiin kuluneen puolen vuoden aikana, sitä korkeammat olivat työn imu – mittarista saadut pisteet. Annosvaste suhde oli lineaarinen. Yhteys työnantajan kulttuuritoimintaan osallistumisen ja työn imun

<b>Taulukko 2. Työpaikan kulttuuritoimintaa kommentoivien vastausten (N=288) luokittelu (Tuisku &amp; Houni 2015).</b>	
Positiiviset N = 141	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yksilön hyvinvointivaikutukset (virkistys, rentoutus, ideat)</li> <li>– työyhteisön hyvinvointivaikutukset (yhteishenki, vuorovaikutus)</li> <li>– palaute työnantajalle (kiitos ja arvostus)</li> </ul>
Arvioivat N = 91	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kehittämisideat omasta ja työyhteisön näkökulmasta</li> <li>– tiedotuksen ja osallistumismahdollisuuksien pohdinta</li> </ul>
Negatiiviset N = 44	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oman ajankäytön rajaaminen, priorisoiminen</li> <li>– tarpeettomuus, tarve muihin toimenpiteisiin</li> </ul>

välillä ei selittynyt iällä, sukupuolella, omatoimisilla kulttuuriharrastuksilla, eikä työyhteisön osallistumisella. Työyhteisön osallistumisella ja osallistumiskokemuksen hyvällä laadulla oli kuitenkin myönteinen lisävaikutus työn imuun.

Työntekijän osallistumisella työnantajan järjestämään kulttuuritoimintaan oli myös yhteys työntekijän kokemukseen luovuutta tukevasta, innovatiivisesta yhteistyöstä eli innovatiivisesta työilmapiiristä luovasta yhteistyöstä uusien ideoiden toteuttamiseksi. Myöskään näitä yhteyksiä eivät omat erilliset kulttuuriharrastukset selittäneet. Sen sijaan työyhteisön osallistuminen näytti paremmin selittävän yhteyttä: työnantajan järjestämien kulttuuritapahtumien suotuisa vaikutus työilmapiiriin luovuuteen näytti perustuvan siihen että samasta työyhteisöstä osallistui mahdollisimman moni. Sen sijaan työntekijän yksilöllinen luova työote ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kulttuuritoimintaan osallistumiseen, joskin osallistuneet raportoivat enemmän luovaa työtettä. Tämä löydös on samansuuntainen aiemman suomalaisella terveydenhuollon ammattilaisilla tehdyn tutkimuksen kanssa, jossa kulttuurin kulutus ei ollut yhteydessä luovaan työotteeseen, mut-

ta yhteys työn imuun oli vahva (Tuisku ym. 2011). Koettu työstressi oli kummassakin ryhmässä täsmälleen samalla tasolla, kun verrattiin kulttuuritoimintaan osallistuneita niihin jotka eivät osallistuneet.

Mitä enemmän raportoitiin osallistumista kulttuuritapahtumiin kuluneen puolen vuoden jaksona, sitä enemmän koettiin työhyvinvointia ja raportoitiin innovatiivista työilmapiiriä (Tuisku ym. 2016). Työhyvinvointia mitattiin työnimu-kyselyllä ja kysymällä miten työyhteisössä otettiin vastaan uudet ideat. Yhteys kulttuuritoimintaan osallistumisen ja työhyvinvointitulosten välillä ei selittynyt iällä, sukupuolella, työsuhdetaustatekijöillä, eikä omatoimisilla kulttuuriharrastuksilla. Työyhteisön osallistumisella oli myönteinen lisävaikutus työnimuun, ja yhdessä osallistuminen näytti olevan keskeinen tekijä työyhteisön innovatiivisen ilmapiirin kannalta.

## Yhteenveto

Vaikka tieteellinen tutkimusnäyttö on vielä melko vähäistä, kertynyt tieto ja tapausmerkit kannustavat panostamaan kulttuuritoimintaan työhyvinvoinnin edistämiseksi.

**Taulukko 3. Kulttuuritoiminnan yhteys työhyvinvointiin ja innovatiiviseen ilmapiiriin**

Muuttuja (asteikko)	Kaikki vastaajat Keskiarvo (hajonta)	Kulttuuritoimintaan osallistuneet	Ei osallistuneet	Eron tilastollinen merkitsevyys *
Työn imu (0–54)	<b>41.4</b> (10.2)	<b>42.8</b> (8.8)	<b>40.5</b> (11.1)	p=0.016 *
Innovatiivinen työilmapiiri (1–5)	<b>3.13</b> (0.97)	<b>3.32</b> (0.90)	<b>3.01</b> (1.00)	p=0.000 *
Innovatiivinen yhteistyö (1–5)	<b>3.19</b> (1.00)	<b>3.29</b> (0.96)	<b>3.11</b> (1.03)	p=0.038*
Luova työote	<b>2.17</b> (0.97)	<b>2.27</b> (1.00)	<b>2.11</b> (0.95)	p=0.070
Työtyytyväisyys (1–5)	<b>3.83</b> (0.94)	<b>3.93</b> (0.90)	<b>3.77</b> (0.96)	p=0.062
Koettu stressi (1–5)	<b>2.46</b> (0.97)	<b>2.46</b> (1.01)	<b>2.46</b> (0.89)	p=0.940
Palautuminen (1–5)	<b>3.61</b> (0.95)	<b>3.66</b> (0.91)	<b>3.58</b> (0.98)	p=0.32

Työhyvinvoinnin vahvistaminen on tärkeää alalla, jossa työssä jaksamiseen tarvitaan uusiutuvia voimavaroja. Erityisesti yhdessä osallistumisella näyttäisi olevan suotuisaa vaikutusta myös työilmapiiriin. Työyhteisön taide- ja kulttuuriaktiivisuus voi parhaimmillaan heijastua arkipäivän luovuuteen, joka on kykyä keksiä uusia tapoja ymmärtää ja hallita arkipäivän työ-, vapaa-aika-, lähiympäristö- ja kuluttajatoimintoja (Heiskanen 2015).

Suotuisien vaikutusten laajentamiseksi olisi kuitenkin tarpeellista panostaa tasapuoliseen tiedotukseen ja osallistumismahdollisuuksien tarjoamiseen sekä toimivien kult-

tuuri-interventioiden löytämiseen tutkimuksen avulla. Työolojen mahdollisten epäkohtien korjaaminen on aina ensisijaista, koska kuormittuneet tai ongelmia kokevat työntekijät eivät jaksakaan innostua mistään ”ylimääräiseksi” koetusta ja kulttuuritoiminta voidaan vaikeissa olosuhteissa kokea ongelmien peitteilynä. Vaikka aiheeseen liittyvien tutkimusten ja selvitysten perusteella työyhteisön taide- ja kulttuuritoiminnalla näyttäisi olevan mitattavia hyvinvointivaikutuksia, niin satunnaistettu vertaileva seurantatutkimus antaisi vahvempaa tieteellistä näyttöä.

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2014) Työn organisoinnin muutostrendit: teknistaloudellinen ja sosiokulttuurinen näkökulma. TEM/Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014
- Bygren, LO., Weissglas, G., Wikström, B-M., Konlaan, BB., Grjibovski, A., Karlsson, A-B., Andersson, S-O. & Sjöström, M. (2009) Cultural participation and health: A randomized controlled trial among medical care staff. *Psychosomatic Medicine* 71: 469–473.
- Ekvall, G. (1996) Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(1), 105–123.
- Elenius, J. (1983). Lutherin työ- ja kutsumusetiikka. *Luther ja yhteiskunta: Luther-symposiumissa 18.10.1983 pidetyt esitelmät ja kommenttipuheenvuorot*, toim. Eeva Martikainen, 37–45. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 136. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura.
- Hakanen J. (2014) Onnellinen työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakanen J. (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heiskanen, I. (2015) Taiteen ja kulttuurin uusi aseointi talouteen: kulttuuriteollisuus, luovat alat ja luova talous. Teoksessa I. Heiskanen & A. Kangas & R. Mitchell (toim.) Taiteen ja kulttuurin kentät. Helsinki: Tietosanoma. 109–180.
- Hiltunen, M. & Rantala, P. (2013) Taidetta työelämään. Valtakunnallisen TAIKA-hankkeen toimenpiteet ja tulokset. <http://blogs.helsinki.fi/taika-hanke/files/2009/02/Taidetta-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n.pdf>. luettu 29.6.2016.
- Hyypä, M. T. (2014) Kulttuuri pidentää ikää. Peräsona-sarja. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki.
- Isaksen, SG., Lauer, KJ., Ekvall, G., & Britz, A. (2001) Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal* 13(2), 171–184.
- Iwasaki, Y., Mannell, RC., Smale, BJ., & Butcher, J. (2005) Contributions of leisure participation in predicting stress coping and health among police and emergency response services workers. *Journal of Health and Psychology* 10(1), 79–99.



- Järvilehto, L. (2014) Kohti kutsumustyötä ja joukkokokoistavaa yhteiskuntaa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. sivut
- Kjellberg, S. (1997). Luterilainen työn etiikka realli-Euroopan ongelmissa. Teoksessa M. Kotiranta (toim.) *Kirkot ja Euroopan murros. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran vuosikirja 1996*. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisu- ja 204. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura. 143–158.
- Kilroy, A., Garner, C., Parkinson, C., Kagan, C., & Senior, P. (2007) Towards transformation: exploring the impact of culture, creativity and arts on health and well-being. Manchester: Manchester Metropolitan University.
- Koski, J. (2005) Työelämä on olemassa luovia tekoja varten. Työministeriö, Työelämä 2, 6–9.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S.J. & Wilkinson, G. (2006) Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health* 6(1), 251.
- Kuvataidekerho on henkireikä. *Henkilöstölehti Terveiset* 1/2007. Helsingin kaupunki, terveyskeskus.
- Lehtonen, M., Valaskivi, K., & Kuusela, H. (toim.) (2014) Tehtävä kulttuurille. Talouden ja kulttuurin muuttuvat suhteet. Vastapaino, Tampere.
- Liikanen, H.-L. (2010) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisu 2010:1. Opetusministeriö, Helsinki.
- Liikanen, H.L. (2003) Art meets life - The Arts in Hospital initiative and cultural activities in the everyday life and festivities of care units in Eastern Finland. Academic Dissertation, Helsinki University. <http://hdl.handle.net/10138/13204>. luettu 29.6.2016.
- Lindqvist, R. & Rokkanen, T. (2006) Luovuuden mahdollisuudet hoitotyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2006) Contextualizing salutogenesis and Antonovsky in public health development. *Health Promotion International* 21(3), 238–244.
- Lämsäsalmi, H. (2004) Innovation in Organizations. The role of communication, expertise and occupational stress. *People and Work Research Reports* 62. Helsinki: Finnish institute of Occupational Health.
- Manning, C. (2007) Work-related learning with the Arts. Dubai: University of Wollongong.
- Marine, A., Ruotsalainen JH., Serra, C. & Verbeek, JH. (2009) Preventing occupational stress in healthcare workers, Cochrane review. <http://www.thecochranelibrary.com> luettu 12.1.2012
- Nelson, DL. & Simmons, BL. (2003) Health psychology and work stress: A more positive approach. Teoksessa JC Quick & LC Tetric (toim.) *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association. 97–119,
- Oksanen, T. (2010) Workplace Social Capital and Employee Health. Työterveyslaitos ja Turun yliopisto, väitöskirja. Turku: Annales Universitatis Turkuensis D 876.
- Oldham, GR & Cummings, A. (1996) Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal* 39(3), 607–634
- Parzefall, M.-R. (2009) Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Teoksessa H. Seeck (toim.) *Kriisit ja työyhteisöt – kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena*. Helsinki: Työterveyslaitos. sivut
- Raappana, S. (2000) Sairaanhoidajan luovuus hoitotyössä terveyskeskuksen vuodeosastolla. Oulu: Oulun yliopisto.
- Rantala, P. & Korhonen, S.-M (2012) Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Oulu: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B: Tutkimusraportteja ja raportteja 61. TAIKA-hankkeen raportti. [http://theatreworks.fi/wpcontent/uploads/2014/02/TAIKA\\_julkaisu\\_2012\\_Uutta\\_osaamista\\_luomassa\\_uusi\\_versio.pdf](http://theatreworks.fi/wpcontent/uploads/2014/02/TAIKA_julkaisu_2012_Uutta_osaamista_luomassa_uusi_versio.pdf). luettu 29.6.2016.
- Raunio, A. (2004). Kutsumus ja ammattietiikka. *Ammattikorkeakouluetiikka*, 76–84. Opetusministeriön julkaisu 2004:30. Helsinki: Opetusministeriö. [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2004/ammattikorkeakouluetiikka?lang=fi&extra\\_locale=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2004/ammattikorkeakouluetiikka?lang=fi&extra_locale=fi) luettu 29.6.2016.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55, 5–14.
- Schiama, G. (2011) *The Value of Arts for Business* Cambridge University Press, New York.
- Suonsivu, K. (2011) Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista Unipress, Kuopio.
- Stähle, P. (1998). Supporting a System's Capacity for Self-renewal. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tuominen, S. (2014) *Luova järkevyyys*. Helsinki: Otava.

- Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., Ahola, K., Hakanen, J. & Virtanen, M. (2011) Cultural leisure activities and wellbeing at work: A study among health-care professionals. *Journal of Applied Arts & Health* 2(3), 273–287.
- Tuisku, K. & Houni, P. (2015) Experiences of Cultural activities provided by the employer in Finland. *Nordic Journal of Working life studies* 5(1), 115–131.
- Tuisku, K., Pulkki-Råback, L. & Virtanen, M. (2016) Cultural events provided by employer and occupational wellbeing of employees: A cross-sectional study among hospital nurses. In press, *WORK* 2016
- Uusikylä, K & Piirto J. (1999) Luovuus. Taito löytää, rohkeus toteuttaa. Juva WSOY.
- Vantaan kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi. Katriinassa löydettiin uutta. *Kauppalehti* 12.5.2009. (<http://www.kauppalehti.fi/>)
- Von Brandenburg C. (2003) Kuvataide työhyvinvoinnin ja tykytoiminnan tukena. *Työturvallisuuskeskuksen Raporttisarja 2003:1*. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.