



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





**OSTA JA MYY  
LUOVUUTTA OPAS**

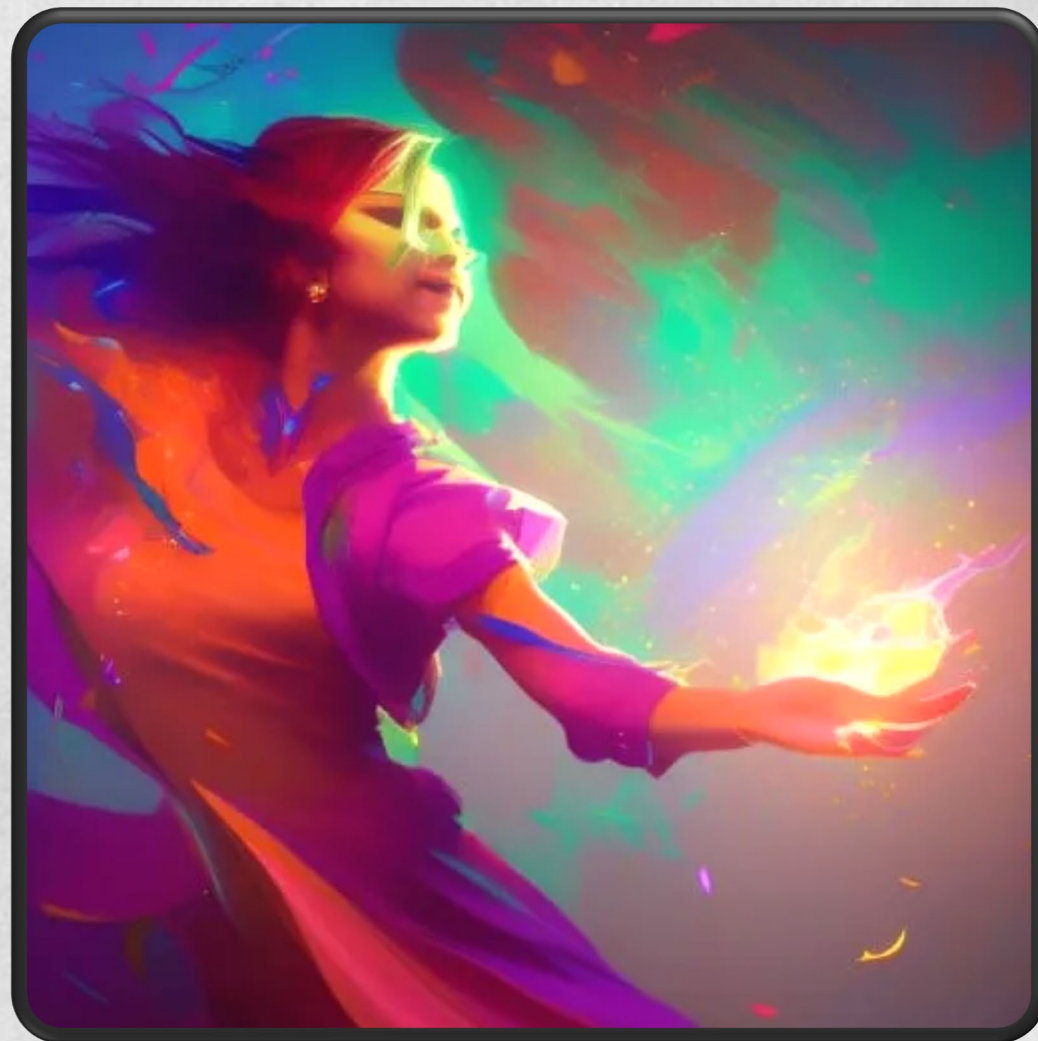
# Sisällysluettelo

<u>Kirjoittajat.....</u>	<u>4</u>
<u>Johdanto.....</u>	<u>10</u>
<u>Osta ja myy luovuutta.....</u>	<u>16</u>
<u>Näin toimimme: Tutki esimerkkejä.....</u>	<u>25</u>
<u>Johda luovuutta.....</u>	<u>48</u>
<u>Luovien menetelmien taloudellinen arviointi.....</u>	<u>53</u>
<u>Vahvista mielen hyvinvointia.....</u>	<u>61</u>
<u>Pohdintoja.....</u>	<u>66</u>



# Kirjoittajat

Tässä osiossa esitellään kirjan kirjoittajat:





# Tuulevi Aschan

Tuulevi on koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri ja artonomi (AMK). Hän toimii hyvinvoinnin koulutusasiantuntijana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ja on Etänä ja livenä -hankkeen projektipäällikkö. Tuulevi tunnetaan käsillä tekemisen taitajana, joka on pitkän linjan henkilöstövalmentaja, työyhteisökehittäjä ja työnohjaaja.

Tuulevi on käsin tekemisen taitaja, pitkän linjan henkilöstövalmentaja, työyhteisökehittäjä ja työnohjaaja, joka peilaa työelämän ilmiöitä kasvatustieteen kulmasta. Ryhmien kanssa positiivista psykologiaa soveltava Tuulevi työskentelee ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti muun muassa valokuvien ja kirjoittamisen avulla. Omaa jaksamista tukee luova kirjoittaminen, hiljaisuus, kuusikon reunassa maalla asuminen sekä lempeä jooga myös virtuaalisessa luontomaisemassa.





# Virpi Maaranen

Mäntyharjun kunnan työllisyyskoordinaattori ja Mikkelin seudun kuntakokeilun omavalmentaja. Hankkeessa Virpi teki sosionomiopintojen johtamisen ja kehittämisen harjoittelun. Sen tavoitteena on ollut muun muassa oman alan työn, työyhteisön ja palveluiden kehittämisen ja laadun tarpeiden kartoittaminen sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaan perehtyminen ja sen soveltamisen oppiminen.

Paitsi projektityötä, Virpi on halunnut oppia käyttämään luovia menetelmiä. Käsitys niistä onkin mullistunut. Kokemukset kannustavat käyttämään luovia menetelmiä sekä omassa vaativassa ohjaustyössä että myös tukemaan omaa työssä jaksamista: ”Lähestyin aiemmin asiaa aika tyypillisesti ja ajattelin luovia menetelmiä liian kapeasti. Aiheen viestintä on hankalaa: miten saada ihmiset oivaltamaan, että luovat menetelmät ovat paljon muuta kuin vaikka piirtäminen ja laulaminen? Nehän tuottavat niin paljon rahan arvoisia tuloksia.”





# Satu Niskanen

Satu Niskanen on koulutukseltaan toimintaterapeutti, terveystieteiden maisteri ja tekee väitöskirjaa ikääntyneiden arkikuntoutuksen kustannusvaikuttavuudesta. Niskanen työskentelee koulutus- ja kustannusvaikuttavuustoiminnan päällikkönä Kuntoutussäätiössä. Niskanen on toteuttanut useita SROI-arviointeja, joissa on arvotettu vaikeasti rahassa mitattavissa olevia hyötyjä.

Lisätietoja asiantuntijan referensseistä:

<https://kuntoutussaatio.fi/henkilosto/niskanen-satu/>



# Timo Ilomäki

VTM, TtM Timo Ilomäki työskentelee tutkijana Kuntoutussäätiössä. Ilomäki on toteuttanut useita SROI-arviointeja, joissa on arvotettu vaikeasti rahassa mitattavissa olevia hyötyjä.

Lisätietoja asiantuntijan referensseistä:

<https://kuntoutussaatio.fi/henkilosto/timo-ilomaki/>





# Tarja Kyllönen

Tarja työskentelee osana LuovaNoste-tiimiä työyhteisövalmentajana. Tarja edustaa luovuudensuojelijoita hyvän työelämän puolesta.

*tarja@luovanoste.fi, p. 050 569 4777*

*LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/tarjakyllonen/>*

# Paula Myöhänen

Paula työskentelee osana LuovaNoste-tiimiä yhteisöjen kehittäjänä, valmentajana sekä valokuvaajana. Paula edustaa luovuudensuojelijoita hyvän työelämän puolesta.

*paula@luovanoste.fi, p. 040 521 7336*

*LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/paulamyohanen/>*

[www.luovanoste.fi](http://www.luovanoste.fi)

<https://www.linkedin.com/company/luovanoste>

<https://www.facebook.com/LuovaNoste>





# Marika Taskinen

Marika toimii omassa yrityksessä Marika Taskinen Oy luovuusvalmentajana. Hän tarjoaa luentoja, valmennuksia ja koulutuksia.

Marika on työskennellyt muotoilijana ja opettajana sekä yli kymmenen vuotta järjestöissä kulttuurihyvinvoinnin parissa. Marika on koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri, käsityön ja kuvataiteen opettaja sekä systeeminen sertifioitu coach.

<https://marikataskinen.com/>





# Johdanto

Seuraavaksi käydään läpi mitä luovat menetelmät ovat.





# Mitä luovat menetelmät ovat?

Luovilla menetelmillä viitataan toiminnallisiin luovuuden keinoihin, joilla pyritään edistämään yksilön tai ryhmän yleistä hyvinvointia. Jokainen on joskus arjessaan tai työssään käyttänyt luovia menetelmiä. Näitä voivat olla esimerkiksi erilaiset mielikuvaharjoitukset, ryhmätyöskentely yhteisen arvoituksen parissa tai kuvataide. Menetelmissä yhteistä on ilmaisuvapaus sekä uuden luominen - menetelmillä pyritään herättelemään arkirutiineista ja kannustamaan uudenlaisiin ajattelumalleihin.

Luovuus ei mielikuvista huolimatta viittaa pelkästään taideaiheisiin, vaan kaikkeen uuden ja omaperäisen tuottamiseen. Ongelmanratkaisu matemaattisten pulmien parissa edistää yhtä lailla luovaa ajattelua siinä missä maalaustaide. Luovuus monesti yhdistääkin useaa eri tapaa tuottaa jotain uutta ja omaperäistä.

Luovuuden vaikuttavuuden seuranta on osoittautunut haastavaksi. Luovuuden hyötyjen esittäminen tilastoina voi olla vaikeaa, mutta kyselytutkimusten avulla on saatu tietoa käyttäjän näkökulmasta. Tutkimuksen lähtökohtana tulee pitää luovien menetelmien käyttöympäristöä – esimerkiksi sitä, panostetaanko luovilla menetelmillä työhyvinvoinnin edistämiseen vai yksilön näkökulmasta esimerkiksi kuntoutuksen parissa.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa **luovien alojen tiekartassa** puhutaan mittavista vaikutuksista. Toivottuja seurauksia innovaatioiden hyödyntämisestä liiketoiminnasta voidaan mitata seuraavilla arvoilla:

- **ekologinen arvo**
- **sosiaalinen arvo**
- **kulttuurinen arvo**
- **systeminen arvo**
- **ekonominen arvo**

Voidaan todeta, luovien menetelmien avulla aikaansaatu hyöty voi olla hyvinkin pitkäikäistä, vaikka varsinaisen suoran vaikuttavuussuhteen osoittaminen luovien alojen eduksi voi osoittautua haastavaksi.



Maailman terveysjärjestö WHO (World Health Organization) korostaa luovien menetelmien merkityksellisyyttä hyvinvoinnin edistämässä raportissaan vuodelta 2019. (Fancourt & Finn, 2019) Raportti kattaa yli 900 tutkimusjulkaisua ja 3000 yksittäistä tutkimusta, mikä tekee siitä laajimman luovien menetelmien kartoituksen. Raportin myötä WHO julkaisi suosituskokonaisuuden taiteen ja kulttuurin käytön edistämisestä Euroopan jäsenmaitaan koskien. Suosituskokonaisuus sisältää seuraavat kohdat:

1. Taideinterventioiden käyttöönoton tukeminen
2. Jo olemassa olevan tutkimustiedon tunnustamista taiteen ja kulttuurin hyödyistä terveyttä ja hyvinvointia koskien
3. Lähetekäytäntöjen ja poikkisektorisen toiminnan vahvistaminen

Tarkastelemme luovia menetelmiä työelämän, työyhteisöjen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Väitämme, että luovien menetelmien hyödyntäminen ei ole mielenkiintoinen vaihtoehto, vaan myös älykkään ja kestävä liiketoiminnan kulmakivi ja hyvinvoinnin aliarvostettu väline. Luovuus edistää innovaatioita ja luo kilpailuetua sekä tukee työntekijöiden hyvinvointia. Luovat menetelmät voivat tarjota työntekijöille mahdollisuuden ilmaista itseään, mikä puolestaan vahvistaa työyhteisön henkistä ilmapiiriä. Työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun heidän luovuudelleen ja innovatiivisuudelleen on tilaa ja niitä arvostetaan. Tämä puolestaan vahvistaa työntekijöiden työhön sitoutumista sekä parantaa tiimin ja työpaikan yleistä ilmapiiriä. Luovuuden hyödyntäminen työpaikalla edistää työntekijöiden henkistä terveyttä, sillä se on väylä itseilmaisuuksiin ja stressin suitsimiseen. Luovat menetelmät voivat auttaa ongelmanratkaisussa, mikä osaltaan vähentää työntekijöiden stressiä ja parantaa koettua työhyvinvointia.



Luovien menetelmien integroiminen työelämään ei siis pelkästään edistä innovaatioita ja liiketoimintaa, vaan se myös vaalii positiivista työyhteisöä ja tukee työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Tässä yhtälössä kaikki osapuolet – niin yritys kuin sen työntekijätkin – voittavat.

Tämä opas pyrkii osoittamaan menetelmiä ja vinkkejä asiantuntijoiden näkökulmasta. Lukemisen tukena voi käyttää [Luovuutta diginä -opasta](#), joka esittelee erilaisia luovien menetelmien digitaalisia välineitä.

### **Etänä ja livenä -tiimi**

*Tuulevi Aschan*

*Miikka-Petteri Lesonen*

*Laura Kilankoski*

# Myy luovuutta julkisten hankintojen kilpailutuksissa

Seuraavaksi käydään läpi miten myydä luovuutta julkisten hankintojen kilpailutuksissa: sisältää askeleita ja vinkkejä.





## KUUSI HELPPOA ASKELTA TOIMIVAAN TARJOUKSEEN

Kun saat tarjouspyynnön luovien menetelmien valmennuksesta tai työpajasta, saattaa asiakirja tuntua munkkilatinalta. Osaatko sinä puhua ELYä? Hankintayksikkö, pienhankinta, kansallinen kynnsarvo - hankintamaailma on täynnä outoja termejä. Älä anna niiden hämätä! Me opastamme sinua tarjoamaan omia luovia palveluitasi julkisten hankintojen kiemuraisilta tuntuviissa kilpailutuksissa. Asiantuntijana olemme haastatelleet Xamkin hankintapäällikkö Satu Sirkiää.

Useampikin luovan alan asiantuntija on esittänyt meille saman kysymyksen. Miksi hankkeissa kilpailutetaan ostoja, eikö voisi hankkia helpommalla? Kilpailutukset perustuvat hankintoja ohjaavaan hankintalakiin, joka puolestaan nojaa EU-direktiiviin. Se taas määrittelee julkisen rahan käyttötavat: miten ja millä tavalla verorahoja käytetään ja käytetäänkö niitä tasapuolisesti ja läpinäkyväksi. Tarkoitus on hyvä, hankintamaailma saattaa tuntua monimutkaiselta.

## 1. ASKEL. Hankintayksikköä ohjaavat EU-direktiivi, asetukset ja hankintalaki

Hankintayksikkö tekee hankintoja kilpailutusten kautta. Yleensä, se on kunnan tai valtion hankintoja tekevä yksikkö, jolle kilpailutus on lakisääteinen velvoite. Hankintayksikkö voi olla myös yritys tai hanke, joka saa toimintaansa yli 50 % julkista rahoitusta. Rahoitustapa saattaa laukaista velvollisuuden noudattaa hankintalakia. Vaikka pienissä hankinnoissa ei tarvitse noudattaa tiukasti hankintalakia, sen periaatteita tulee noudattaa. Vähintään kansallisen kynnyksarvon ylittäviä (60.000) hankintoja koskee kilpailuttamisvelvollisuus. Kun hankkeet ostavat palveluita, hankintoja ohjaa hankkeen rahoittajan ohjeistus: esimerkiksi ESR-rahalla toimivien hankkeiden pitää tehdä vähintään hintavertailu, mutta usein hankintaa ohjaava kilpailutus hyvinkin pienistä hankinnoista. Hintatason vertailu koskee periaatteessa kaikkia hankintoja. Rahoittajan määrittämien hankkeiden kilpailutusvelvollisuuden taustalla on kaksikin EU-asetusta, joilla varmistetaan, että ostettavan palvelun hinta on kohtuullinen.



## 2. ASKEL. Lähtökohtana on tarjousten lopullisuus

Kun yritys pyytää tarjouksen henkilöstön työpajaan, tarjouksen lähettämisen jälkeen kaupankäynti voi jatkua sisältö- ja hintaneuvotteluilla. Kun hanke tekee tarjouspyynnön ja tarjoaja vastaa siihen, tarjous on lopullinen. Jos palautat tarjouksen myöhässä, hankintayksikkö ei voi sitä edes hyväksyä. Kun siis saat tarjouspyynnön, tarkista aikataulu ja tarjoa sen puitteissa. Määräajan loputtua et voi täydentää tai korjata tarjoustasi.

### 3. ASKEL. Vastaa kaikkiin kysymyksiin ja vain niihin. Jätä muu pois!

Julkisissa hankinnoissa hankintayksikkö voi asettaa ehtoja hankinnalle eli tarjoajan soveltuvuudelle.

Soveltuvuusvaatimukset ovat kyllä/ei-vaatimuksia, ja niiden on täytyttävä, jotta hankintayksikkö voi arvioida tarjousta. Jos vaatimukset eivät täyty, suljetaan tarjous pois vertailusta. Kaikkien pyydettyjen tietojen täytyy löytyä asiakirjoista. Vaikka hankintayksikkö tietäisi tarjouspyynnön ulkopuolella, että tarjoaja täyttää jonkin vaatimuksen, asiaa ei voida ottaa huomioon vertailussa, ellei se ole mukana aineistossa. Hankintayksikkö voi esimerkiksi pyytää referenssejä vastaavista hankinnoista tai tietynlaista koulutustaustaa. Ilmoita siis tarjouksessa vain hankintayksikön pyytämät referenssit ja kuvaa ne huolellisesti. Niiden perusteella hankintayksikkö arvioi, että sovellut palveluntuottajaksi juuri tähän hankkeeseen. Referenssit ja oman koulutuksen kuvailu voivat olla laatuvertailun välineitä eli niitä vertailuperusteita, joilla hankinnan voi tehdä muutenkin kuin halvimman hinnan perusteella. Hankintayksikkö pisteyttää asiakirjojen perusteella ennakkoon tarjouspyynnössä ilmoittamansa vertailuperusteet. Tarjouksen jättäjä kuvaa tarjouksessaan täsmällisesti juuri sitä, mitä hankintayksikkö on kysynyt. Selkeät kuvaukset luovat kirkkaimman kuvan ja ammattitaitoisimman vaikutelman. Jos taas hankkeen tarpeisiin vastaavia, sopivia referenssejä kaikenkattavasta referenssiluettelosta, jokin saattaa myös mennä ohi. Vertailussa ei myöskään voi huomioida ja pisteyttää muita kuin ennakkoon pyydettyjä asioita. Jos tarjouspyynnössä on tietoja varten lomake, käytä sitä.



Hankintayksikkö voi asettaa tarjoukselle vähimmäisvaatimuksia ja vertailla keskenään nämä vähimmäisvaatimukset täyttäviä tarjouksia. Vähimmäisvaatimukset ovat sellaisia hankintaan liittyviä ehdottomia vaatimuksia, joiden pitää täytyä, jotta tarjous hyväksytään. Tällaiset vaatimukset voivat koskea esimerkiksi yrityksen veronmaksun tilannetta. Hankintalain mukaan tarjoajan pitää tarjouksessaan osoittaa, että tarjottu asia on tarjouspyynnössä olevien vaatimusten mukainen eli vähimmäisvaatimukset täyttävä ja muiden tarjouspyynnön ehtojen mukainen.

Lue lopuksi vielä tarjouspyyntö kokonaan läpi ja tarkista, että olet vastannut kaikkiin kysymyksiin. Tuplatarkista myös liitteet: ovatko ne sitä, mitä pitääkin. Onko mukana juuri oikea CV-versio ja tähän sopimukseen parhaiten vastaava referenssiluettelo?

#### 4. ASKEL. Anna hintatiedot juuri pyydettyssä muodossa

Varsinkin hintavertailuun liittyvät yksityiskohdat pitää lukea tarjouspyynnöstä huolella. Usein ostaja vaatii tiettyjen kustannuserien sisällymistä tarjoukseen. Niitä voivat olla esimerkiksi matkakulut tietyille paikkakunnalle tai vaikka luovan toiminnan tarvikkeet akryyliväreistä maalaus pohjiin ja siveltimiin.

#### 5. ASKEL. Älä lisää pyynnöstä poikkeavia ehtoja tarjoukseen

Omien sopimusehtojen lisääminen voi tehdä tarjouksesta tarjouspyynnön vastaisen. Tämän takia tarjoukseen ei kannata rakennella omia ehtoja tai ylimääräisiä dokumentteja, esimerkiksi saatekirjeitä tai kansilehtiä.

Myös erilaisten varaumien, kuten hintavaraumien, esittäminen johtaa usein siihen, että tarjous tulkitaan tarjouspyynnön vastaiseksi. Vaikka olisit kuinka kekseliäs ja luova tahansa, älä lisää tarjoukseen mitään, mitä tarjouspyynnössä ei ole pyydetty. Se tekee vertailun vaikeaksi ja saattaa jopa pudottaa tarjouksen pois hankintavertailusta.



## 6. ASKEL. Huomauta ja kysy, jos tarjouspyyntö on epäselvä tai siinä on virheitä.

Yleensä tarjoajat voivat tarjouskilpailun aikana kysyä lisätietoja tarjouspyynnöstä ja muista hankinta-asiakirjoista. Kysymiselle on yleensä asetettu jokin määräaika. Paikka kysymyksille löytyy tarjousjärjestelmästä ja ohjeet asiakirjasta. Laita määräaika kalenteriisi, että ennätät käydä kirjoittamassa kysymyksen ennen ajan umpeutumista. Sinun kannattaa myös tutustua tarjouspyyntöaineistoon ennen kysymysten määräajan umpeutumista. Kysy hankintayksiköltä kaikista sellaisista tarjouspyynnön sisällöistä, jotka vaikuttavat sinusta epäselviltä. Jos jokin asia vaikuttaa vaikkapa hankintalain vastaiselta, nosta asia keskusteluun kysymyksenä. Parhaiten saat lisätietoja esittämällä kysymykset määräajassa ja ohjeiden mukaisella tavalla. Vastaukset tulevat näkyviin kaikille tarjoajille yhteisesti. Usein hankintayksikkö ei vastaa lainkaan esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostilla tulleisiin kysymyksiin.

Kysymykset ja vastaukset niihin hyödyttävät sekä sinua että hankintayksikköä. Parhaimmillaan tarjouspyynnön sisältö selkiytyy samalla kaikille tarjoajille. Jos tarjouspyyntöön on jäänyt virheitä, jotka kirkastuvat kysymysten kautta, hankintayksikkö ehtii myös korjata niitä. Tarjouspyynnön sisältöä voidaan siis muokata, jos tarjousten jättöaika ei ole vielä umpeutunut. Tarjoajana sinun kannattaa myös tutustua huolella hankintayksikön antamiin vastauksiin, sillä ne määrittävät tarjouspyynnön sisältöä ja ehtojen tulkintaa.

## Loppuvinkki

Jos mahdollista, luo ja muotoile tuotteita yhdessä julkisten toimijoiden kanssa jo ennen tarjouspyyntökilpailun aloittamista. On nimittäin hankalaa, jos omat tuotteet ja palvelut eivät meinaa osua yksin tarjouspyynnön kanssa. Käytä hyväksesi mahdollisuudet keskustella hanketoimijoiden kanssa, jotta opit muokkaamaan palveluita suhteessa kysyntään. Samalla hanketoimijat voivat kenties oivaltaa uusia toteutusmahdollisuuksia. Kun kysymys on jostain tietystä hankkeesta, ostajat ja myyjät voivat keskustella ja suunnitella tilaisuutta, palvelua ja ostettavan tuotteen sisältöä, kunnes tarjouspyyntö julkaistaan. Kun tarjouspyyntö on julkaistu, tätä ei enää voi tehdä. Hankintalain vastaista on kuitenkin muodostaa ennakkoon niin tiiviitä yhteistyöryppäitä, ettei kukaan muu voi tarjota. Kaikille toimijoille pitäisi avata avoin ja tasapuolinen tarjousmahdollisuus.

### **Julkisten hankintojen hankintasanastoa**

<https://www.kideve.fi/hankintaopas/lisatietoja-ja-linkkeja/hankintasanastoa/>



# Näin toimimme: Tutki esimerkkejä

Seuraavassa kappaleessa esittelemme  
luovien menetelmien käyttöä hankkeeseen  
liittyvien työpajojen yhteydessä.



## Työpajat:

Työpajojen toteuttaminen oli kilpailutettu. Poikkeuksena perinteisiin työpajoihin pandemia-ajan vaikutteiden kautta työpajojen toteutusmuotona oli hybridi eli osa työpajoista tulitaisiin toteuttamaan etämuotoisesti. Digitaalisten työkalujen käyttö korostuu. Kilpailutuksen voittanut asiantuntijapalvelu tuotti erilaisia esityksiä sekä piirustus- mielikuvaharjoituksia, joita osallistujien oli mahdollista tehdä etäpalvelun kautta. Harjoitteiden yhteydessä käytiin vuoropuhelua sisällöntuottamisesta sekä omista tuntemuksista tehtäviin liittyen. Ryhmätyöskentely toteutui Teamin huonetilassa, jonne osallistujat jaettiin työpajojen aikana.

Mitä välineitä työpajoihin sisältyi? Teams toteutukseen ja ylläpitoon, Miro visuaalisena alustana.

Koontina työpajan toteuttamiseen ei vaadita suuria resursseja. Luovien menetelmien perustuessa ideointiin, mielikuviin sekä uuden tuottamiseen toteutukseen liittyy olennaisesti vapaus – työpajojen tavoite on saada osallistuja itse havainnoimaan ja tuottamaan asioita.

Tarkoituksena saada osallistuja itse heijastamaan omia, itselleen sopivia luovuuden keinoja ja ilmaisumuotoja, joista voi saada tukea jaksamiseensa. Lyhyitä, maksuttomia keinoja edistää luovuutta.



# VAHVUUKSIEN JA VOIMAVAROJEN INNOSTAVAA TUTKIMISTA LUOVIN MENETELMIN

Kirjoittajat: Tarja Kyllönen & Marika Taskinen

Kaikille avoin Vahvuudet ja voimavarat -livetyöpaja oli osa Etänä ja Livenä – Luovat menetelmät työhyvinvointia edistämässä -hanketta. Työpajassa pienet vahvuuksien ja voimavarojen tietoisuudet suuntasivat pohtimaan omaa hyvinvointia ja sitä, mitä luova tekeminen tuki, vahvisti ja oivallutti.

Marika Taskinen avasi aluksi, mikä merkitys luovuudella on meille kaikille. Luovuus luo polun omaan itseen. Luovuus on innostumista, ongelmanratkaisua, asioiden omien vahvuuksien ja voimavarojenkin näkemistä uudella tavalla. Kun on väsynyt ja uupunut, jättää helposti luovan toiminnan. Pienet arjen siemenet ja luova toiminta voi johdattaa takaisin luovuuteen. Luovuus voi tarkoittaa hyvin erilaisia juttuja: voit maalata, soittaa, neuloa tai vaikkapa koristella kakkuja.

Vahvuudet ovat parhainta sinua: ominaisuuksia, kykyjä ja taitoja. Ne ovat asioita, jotka tulevat helposti, niitä ei tarvitse pakottaa. Vahvuuksien tunnistaminen lisää itsetuntemusta, uskoa omaan mahdollisuuksiin ja lujittaa myönteistä käsitystä itsestä. Vahvuudet ovat apuna myös silloin, kun työssä ja arjessa on hankalampaa ja kokee kuormitusta. Marika käytti vahvuuksien määrittämiseen VIA-luonteenvahvuudetluokittelua. Luonteenvahvuudet perustuvat hyveisiin ja niiden alle sijoittuviin vahvuuksiin. Jokaisella on kaikkia luonteenvahvuuksia mutta eri määrät. Oman luonteenvahvuuslistan kärjessä ovat ydinvahvuudet ja vastaavasti häntäpäässä kasvuvahvuuksia. Kaikkia vahvuuksia pystyy kehittämään. Tee sinäkin maksuton luonteenvahvuustesti netissä [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org)

Työpajassa tutkittiin omia vahvuuksia maalaamalla. Jokainen täytti omaa itseä kuvaavan piparkakkuhahmon asioilla, jotka kuvaavat omia vahvuuksia, käyttäen värejä, symboleita, kuvioita tai muotoja. Tämän jälkeen kukin maalasi piparkakkuhahmon tausta siten, miten muut näkevät sinut, vahvuuksineen ja heikkouksineen. Lopuksi purettiin tehtävä yhteisesti keskustellen ja valmiita kuvia katsoen. Kukin avasi vain sen verran kuin halusi. Maalattua ja keskustelua peilattiin Joharin ikkunan teoriaan, joka tukee itsetuntemuksen kasvattamisessa.



Seuraavassa pohdintatehtävässä pohdittiin konfliktitilannetta työpaikalla, harrastusryhmässä tai ystäväpiirissä. Ensin mietittiin, miten itse reagoi tilanteessa ja valittiin reagoimista kuvaava eläinhahmo ja kerrottiin muille, miksi oli juuri sen eläinhahmon valinnut. Hahmoja olivat muun muassa kameli, lehmä, jänis, leopardi, panda ja kissa. Seuraavaksi valittiin toinen eläinhahmo, joka kuvasi konfliktia tai siinä olevia ihmisiä ja lopuksi kolmas eläinhahmo, joka kuvasi vahvuutta, jota haluaisi lisätä itsessään, jos joutuu jatkossa vastaavaan tilanteeseen. ”Valitsin sarvikuonon; sitä ei pysty millään kaatamaan, eikä sitä haittaa mikään”, ”Pupu; isot korvat, kärsivällisyyttä ja kuuntelua tilanteeseen”, ”Kalkkuna; se kasvattaa itseään ja nostaa leukaa, muttei hyökkää toisen päälle”, ”Lammas; lampaan rauhallisuutta ja kärsivällisyyttä, aikaa miettiä”, ”Tiikeri; jotain tiikerin piirteitä, jotta pärjäisi tilanteessa”.

### **Oivallus – Rumasta kaunis**

Maalaa päivän vastoinkäyminen tai mieltä erityisesti ärsyttävä asia mahdollisimman rumasti ja tee siitä sen jälkeen kaunis maalaamalla, leikkaamalla, liimaamalla – tyyli on vapaa



# Pomopaviljongissa inhimillisen työelämän ja sosiaalisen vastuun äärellä – Pötkötisaatiota unohtamatta

Kirjoittajat: Paula Myöhänen & Tarja Kyllönen

Pomopaviljonki-esihenkilöpajat ovat osa Etänä ja Livenä – Luovat menetelmät työhyvinvointia edistämässä - hanketta. Pomopaviljonki-työpajasarjassa kiinnitetään huomiota kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sosiaaliseen vastuuseen, henkiseen kuormittumiseen ja sen ennalta ehkäisemiseen sekä välittämisen kulttuurin rakentamiseen. Työpajoissa yhdistetään tutkittua tietoa valmentavaan keskusteluun ja syvennetään teemoja matalan kynnyksen luovia menetelmiä hyödyntäen.

Ensimmäisessä pomopaviljongissa käsiteltiin kokonaisvaltaista hyvinvointia, sosiaalista vastuuta ja välittämisen kulttuuria, jotka kaikki kietoutuvat toisiinsa ja ovat osa inhimillistä työelämää. Työpajan sisällöstä ja toteutuksesta vastasivat LuovaNosteen valmentajat Tarja Kyllönen ja Paula Myöhänen. Luovissa harjoitteissa hyödynnettiin visuaalisia menetelmiä, kuten valmiita kuvia ja piirtämistä sekä kirjoittamista. Tauoilla käytettiin musiikkia palautumisen edistäjänä.

**Sosiaalisen vastuun** taustalla ovat yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus ja toisten ihmisten arvostaminen. Kaikilla meillä on oikeus arvokkaaseen elämään, joka muodostuu arvostuksen tunnustuksesta, omaehtoisuuden kokemuksesta, pystyvyydestä ja yhteenkuulumisesta.

Ihmisillä on luontainen tarve kuulua yhteisöön. Silti yhteiskunnassa korostetaan yksilöllisyyttä, eikä **yhteisöllisyys** ole osa arkea joka työpaikassa. Silloin yhteisöllisyyden vahvuudet ja hyvinvointia lisäävät vaikutukset jäävät saavuttamatta. Sosiaaliseen vastuuseen ja yhteisöllisyyteen kuuluu myös kiinnostus siitä, miten toisella menee. Välittäminen ja sen näyttäminen myös vaikeina hetkinä on tärkeää – työkaveria ei jätetä yksin.



Käsiteltävät teemat herättivät paljon keskustelua. Erityisesti sosiaalinen vastuu ja **välittämisen kulttuuri** saivat osallistujat pohtimaan omaa työyhteisöään ja sitä, minkälaisilla keinoilla näitä teemoja voisi edistää. Pienilläkin teoilla voi olla suuri vaikutus!

Keskusteluissa nousi esiin useamman kerran pötkötisaatio ja sen merkitys osana hyvinvointia. **Pötkötisaatio** tarkoittaa huilaamista ja hetkeen pysähtymistä. Olisiko se ajankohtainen teema myös sinulle ja työyhteisösi hyvinvoinnille?

## Mitä sait pajasta itsellesi?

”Oli hyvä pysähtyä tärkeän aiheen äärelle. Keskustelu ja ajatustenvaihto muiden kanssa oli antoisaa. Harjoitteet syvensivät käsiteltäviä teemoja ja ajatuksia.”

“Päällimmäiseksi jäi mieleen, että olipas mukava iltapäivä!”

“Tosi hieno setti!”

“Kiitos, hyvä ja rento mieli johtamiseen, ja niihin haasteisiinkin...”

”Pienilläkin arjen teoilla ja toisten huomioimisella on iso merkitys.”

“Ihmisläheinen ja ihanan virkistävä lähestymistapa johtamiskulttuuriin



## Oivallus - Musiikkitaumat palauttajana

Musiikki edistää aivojen hyvinvointia. Pidä työpäiväsi lomassa taukoja ja kuuntele niiden aikana musiikkia. Voit kokeilla, miten erityyppinen musiikki toimii: mikä virkistää ja mikä rauhoittaa?. Mitäpä, jos tekisitte työkavereiden kanssa yhteisen soittolistan?



# Voimavaroista tasapainoa työelämään

Kirjoittajat: Paula Myöhänen & Tarja Kyllönen

Etänä ja Livenä – Luovat menetelmät työhyvinvointia edistämässä -hankkeen toisessa esihenkilöille suunnatussa pomopaviljongissa käsiteltiin henkisen kuormituksen ja palautumisen teemoja.

Työpajan valmennuksesta ja fasilitoinnista vastasivat LuovaNosteen Paula Myöhänen ja Tarja Kyllönen. Työpajassa yhdistettiin tutkittua tietoa valmentavaan keskusteluun ja teemoja syvennettiin matalan kynnyksen luovia menetelmiä hyödyntäen. Luovissa harjoitteissa hyödynnettiin valmiita kuvia, osallistujien itse tuottamia kuvia sekä kirjoittamista. Tauoilla nautittiin musiikista.

Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa työn sisältöön ja luonteeseen, työn järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä seikkoja, jotka voivat vaikuttaa ihmiseen haitallisesti. Sopiva kuormitus edistää työntekijän hyvinvointia ja työkykyä, kun taas liiallisella kuormituksella voi olla hyvinkin haitallisia vaikutuksia. Nämä haitat eivät kohdistu pelkästään yksittäiseen työntekijään vaan heijastuvat koko organisaatioon. Tällaisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen työmäärä suhteessa työaikaan, ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa tai työntekijöiden kesken. Yksi esihenkilön tärkeistä tehtävistä onkin havaita haitallinen kuormitus ajoissa. Mielenterveyden haasteita voidaan ennaltaehkäistä sekä kuormitustekijöihin ja epäkohtiin puuttamalla että voimavaroja tunnistamalla ja vahvistamalla työn imua.



Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa stressiä, työuupumusta tai masennusta. Myös stressiä voi olla sopivasti tai liikaa. Sopiva stressi tuo parhaimmillaan innostuksen ja onnellisuuden tunnetta työhön. Ajoittainen työstressi kuuluu normaaliin työelämään. Sen sijaan liiallinen ja pitkäkestoinen stressi kuluttaa mieltä ja kehoa sekä aiheuttaa psyykkisiä ja fyysisiä oireita, kuten selkä- ja vatsakipuja, uniongelmia, muistikatkoja, ärtyneisyyttä ja oppimiskyvyn heikkenemistä.

Stressin vastavoima on palautuminen. Ihminen tarvitsee työstä irtautumista, vaikka työ olisi kuinka mukavaa. Kehon tavoin mieli ja aivot tarvitsevat lepoa hetkiä valvella ollessa. Palautuessa myös voimavarat palautuvat. Joskus jokaisen työssä on kuormittavia asioita, joten tasapainon säilymisen kannalta on erityisen tärkeää, että on riittävästi voimavaroja sekä työssä että henkilökohtaisessa elämässä. Työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet työssä, työn palkitsevuus ja kehittävyys, palaute ja arvostus, työpaikan ilmapiiri sekä esihenkilön tuki ja johtamiskäytännöt. Henkilökohtaiset voimavarat voivat liittyä esimerkiksi mielekkäaseen tekemiseen ja harrastuksiin, uneen ja lepoon, hyviin ihmissuhteisiin sekä omiin arvoihin ja itselle merkityksellisiin asioihin. Myös mielenterveys ja työ voivat olla merkittäviä voimavaroja.

Oletko miettinyt, mitkä ovat sinun voimavarojasi ja miten voit tukea työyhteisössä muiden voimavaroja?



#### Oivallus – Luontotauot

Pienet tauot kesken työpäivän palauttavat ja virkistävät. Jo 15 minuuttia luonnossa tekee hyvää. Jos et pääse oikeaan luontoon, voit toteuttaa luontotaun katsomalla puhelimestasi tai tietokoneelta itse ottamiasi luontokuvia tai videoita tai etsimällä netistä luontoaiheisia kuvia ja videoita. Tutkimusten mukaan luonnolla on paljon hyvinvointivaikutuksia: esimerkiksi stressihormonitaso laskee, ahdistus ja jännitys pienenevät sekä luovuus, onnellisuus ja hyvän olon ja virkistymisen tunne lisääntyvät.



## Välittäminen menestyvän organisaation supervoimana

Kirjoittajat: Paula Myöhänen & Tarja Kyllönen

Etänä ja Livenä – Luovat menetelmät työhyvinvointia edistämässä -hankkeen kolmannessa ja viimeisessä esihenkilöille suunnatussa pomopaviljongissa syvennyttiin välittämisen kulttuuriin.

Työpajan valmennuksesta ja fasilitoinnista vastasivat LuovaNosteen Paula Myöhänen ja Tarja Kyllönen. Työpajassa yhdistettiin tutkittua tietoa valmentavaan keskusteluun ja teemoja syvennettiin matalan kynnyksen luovia menetelmiä hyödyntäen. Luovissa harjoitteissa hyödynnettiin visuaalisia menetelmiä, kuten valmiita kuvia ja yhteispiirtämistä sekä tutustuttiin helppoon runojen tekemiseen runorobotin avulla. Tauoilla nautittiin musiikista ja luontoäänistä.

Ihmisen keskeinen tarve on tulla nähdyksi ja kuulluksi, kohdatuksi. Työyhteisössä pienilläkin hyvillä kohtaamisilla voi olla iso merkitys työntekijän hyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Myönteinen ja ystävällinen kohtaaminen ja toiminta työpaikalla sekä positiivisten tunteiden, työn ilon ja onnistumisien nostaminen esiin luovat positiivista kierrettä ja edistävät myönteistä työkuulttuuria. Panostamalla ihmissuhteisiin ja välittämiseen organisaatiot voivat saada ihmiset voimaan hyvin ja työskentelemään niin, että organisaatio menestyy ja kukoistaa. Kokemus yhteenkuuluvuudesta ja välittämisestä syntyy arkisista tapahtumisista, toiminnasta ja kohtaamisista – on tärkeää olla ihminen ihmiselle.

Myötäilo ja myötätunto toimivat hyvän työyhteisön rakennusaineena, ja niitä tarvitaan työelämässä. **Myötäilo** on innostumista, ilon tunnetta ja onnellisuutta toisen ihmisen hyvistä kokemuksista ja onnistumisista. Myötäilo vahvistaa ihmissuhdetta ja synnyttää suhteeseen yhteistä voimavaraa, jota voi hyödyntää vaikeana aikana. **Myötätunto** on yhteyttä toiseen ihmiseen, se on kykyä huomata ja tunnistaa toisen ihmisen tunteita sekä tekoja toisen ihmisen hyväksi. Myötätunnon osoitukset voivat olla pieniä ja isoja asioita; sanoja ja tekoja, joilla osoittaa, että ymmärtää työkaverin tilanteen ja tunteen ja on hänen tukena. Myötätunto tuo paljon positiivisia vaikutuksia työelämään. Myötätuntoisella käyttäytymisellä voi vaikuttaa toisen ihmisen hyvinvointiin ja onnellisuuteen sekä lisätä omaa hyvinvointiaan ja merkityksellisyyden kokemustaan. Myötätunto on hyvä työväline psykologista turvallisuutta rakennettaessa. On tärkeää muistaa myös itsemyötätunto, sillä stressaantuneena ja väsyneenä ei jaksa välittää ja olla inhimillinen. Pidä siis huolta myös itsestäsi ja jaksamisestasi.



Miten sinun työpaikallasi edistetään välittämisen kulttuuria?

### Oivallus – Runorobotilla luova tauko

Aina on aikaa runoilla. Luo runorobotilla helposti ja nopeasti haikurunoja. Jakamalla runon työkavereille voit piristää ja ilahduttaa myös heidän työpäiväänsä.

Käy testaamassa runorobottia osoitteessa <https://www.yostaja.fi/runorobotti>.



# TEKOÄLYLLÄ KUVITTAMINEN VEI MENNESSÄÄN HEDELMÄTARHAN SADONKORJUUSSA

Kirjoittaja: Tarja Kyllönen

Neljännessä Hedelmätarha-työpajassa palattiin aikaisempien työpajojen teemoihin sekä pysähdyttiin nauttimaan luovasta tekemisestä.

Virittäytymistehtävässä valittiin kuva, jolla kerrottiin oman työn nykyhetkestä. Kuvien avulla kuvauksista tuli eläviä ja myös työhön liittyvät tunteet välittyivät kuulijoille. Myöhemmin nykyhetken kuva ketjuttui toiveeseen tulevasta ja tavoista päästä tavoitteeseen.

Marika Taskinen palautti mieliin, kuinka eri työpajoissa on etsitty vastauksia kysymykseen, mistä työhyvinvointi koostuu. Matkalla on syvennytty voimavaroihin, yhteisöllisyyteen, työn merkityksellisyyteen, palautumiseen ja myötätuntoon. Nämä kaikki ovat hyvän työelämän rakennuspalikoita. Marika totesi yhteenvetona, että työhyvinvointi edellyttää psykososiaalista turvallisuutta ja kognitiivista ergonomiaa.



Ensimmäisessä luovassa harjoituksessa kuviteltiin omassa mielessä hyvinvoinnin, innostuksen tai ilon tilanne työpaikalla ja sitä, millaisia tunteita siihen liittyi. Tämän jälkeen tehtiin mielikuvasta oma tekoälykuva. Menetelmä oli osallistujien mielestä hauska ja tekemiseen pääsi uppoutumaan täysin. Tekoälyllä osa olisi halunnut leikkiä paljon pitempäänkin. Kuvissa toistuivat hyvät kohtaamiset, yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja yhteiset naurut.

Harjoituksen jälkeen palattiin yhteisöllisyyden teemaan ja työn merkityksellisyyteen. Teemoja syvennettiin tekemällä maalaus- ja piirustusharjoitus, jossa kuviteltiin oma työpaikka taloksi. Talo kuvasi työtilaa ja yhteisöllisyyttä siellä. Vaihtoehtoisesti sai piirtää talon pohjapiirroksen. Maalauksia refleктоitaessa tehtiin havaintoja, että oli hyvin erilaisia tapoja ja tekniikoita piirtää talo. Toiset keskittyivät talon sisäisiin toimintoihin, toiset enemmän talon ulkopuolisiin asioihin, kuten ympäristöön, joka voi olla hyvin satoisa ja runsas. Yhteisiä tekijöitä useammalle talolle tuntui olevan yhteisöllinen, yhteisen tekemisen paikka ja toisaalta oma rauhallinen tila. Monesta talosta löytyi iso kuisti, ja olipa yksi talo saanut junanvaunujen muodonkin.

Lopuksi palauteltiin mieliin, mitä palautumistaidot ovat. Marika muistutti, että ne ovat taitoja, joita voi opetella ja oppia lisää. Palautumistaitojen kehittäminen perustuu hyvään itsetuntemukseen, toimintaympäristön havainnointikykyyn sekä haluun kehittyä. Palautumisesta tehtiin runo hyödyntäen Xamkin Peliklaani-hankkeessa kehitettyä Magneettirunous-peliä. Oman runon sai halutessaan lukea ääneen – kuulimme muutaman aivan ihanan luomuksen



# ROHDOSVERANTA -TYÖPAJAT: PYSÄHTYMISTÄ OMAN MIELEN HYVINVOINNIN JA PALAUTUMISEN POHTIMISEEN

Kirjoittaja: Tarja Kyllönen

Rohdosveranta-työpajat suunnattiin henkisesti kuormittuneille henkilöille, ja niissä käsiteltiin mielen hyvinvointia ja palautumista luovin ja luontolähtöisin menetelmin. Tavoite oli lisätä omia voimavaroja ja kiinnittää huomiota palautumistaitoihin. Työpajan valmentajina toimivat LuovaNosteen Tarja Kyllönen ja Paula Myöhänen.

Rohdosveranta-työpajoissa pohdittiin yhdessä, miten omilla arkisilla valinnoilla voi vaikuttaa omaan mielen hyvinvointiin, mitä arvostaa ja pitää tärkeänä elämässään sekä millaisia hyvää mieltä tuovia tekoja tekee päivän aikana.

Oman elämän kartta jäsentää näkyväksi sen, mikä on omaa ydintä: mistä on kiitollinen itsessään, oli se sitten vahvuuksia, taitoja, innostuksen kohteita, tunteita, itselle tärkeitä luonteenpiirteitä tai arvoja. Tämän hetken elinpiiriin voi sijoittaa asioita, jotka eniten vaikuttavat omaan elämään, jotka vievät eniten aikaa ja jotka aiheuttavat tunteita. Lisäksi karttaan voi laittaa asioita, joita toivoo elämään.

Rohdosverannassa puhuttiin visuaalisten taiteiden merkityksestä mielen hyvinvoinnin lisäämisessä ja kokeiltiin suosikkikuva-analyysiä. Suosikkikuvien katsominen voi antaa voimaa, ilostuttaa ja rahoittaa sekä muistuttaa hyvistä asioista.

Rohdosveranta -työpajoissa perehdyttiin luonnon hyvinvointivaikutuksiin ja niiden merkitykseen mielen hyvinvoinnille. Jo pelkästään luontomaiseman katselu voi kohottaa mielialaa ja rauhoittaa. Luonto toimii ihmiselle voimavarojen elvyttäjänä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edellyttävät, että luonnossa liikutaan ja sitä tarkastellaan tietoisesti ja läsnä ollen. Luonnosta voi pitää valokuva- tai kuvapäiväkirjaa, joissa kuvien ohien voi kirjoittaa omia ajatuksia ja tunteita.

Henkisen kuormittumisen kannalta olennaista ei ole niinkään kuormituksen määrä vaan riittävä palautuminen. Jokaisella ihmisellä on erilainen stressinsietokyky, mutta kuka tahansa voi uupua, jos ei palaudu riittävästi. Ei riitä, että tiedostaa palautumisen merkityksen vaan siihen pitää kiinnittää jatkuvasti huomiota. Palautuminen on taitolaji!

Onnellisuustaidot eli kiitollisuus ja hyvän huomaaminen lisäävät voimavarojamme ja edistävät palautumista. Kiitollisuus on vastalääke masennukselle: kiitollisuuden harjoittaminen vähentää tutkimusten mukaan masentuneisuutta ja masentuneen on mahdollista nähdä synkkien ajatustensa lisäksi vähitellen myös sitä, mikä elämässä on kuitenkin ihan hyvää vaikeasta olosta huolimatta. Kiitollisuuden harjoittamisen voi aloittaa kevyesti arjen keskellä kiinnittämällä huomiota kaikkeen siihen, mikä on hyvin, mikä toimii ja mikä tuo meille iloa.



Kiitollisuudella voidaan käynnistää aivojen hyvän huomaaminen. Onnellisuustaidot ovat taitoa huomata, nähdä ja tehdä hyvää, taitoa pysähtyä onnellisten hetkien ääreen ja ottaa hyvä vastaan.

**Kiinnitätkö sinä huomiota arjessa onnellisuustaitoihin?**



### **Oivallus – Hyvän bongaus**

Bongaa joka päivä vähintään yksi asia, joka tuottaa työssä iloa, vapaa-ajalla myönteisiä tunteita tai josta olet kiitollinen. Se voi olla hyvinkin pieni asia, kuten hyvä aamukahvi tai auringonpaiste. Voit taltioida asiat kiitollisuuspurkkiin (lasipurkki, johon voit tallentaa asiat muistiin pienillä paperilappusilla) tai vaikka kuvapäiväkirjan muodossa. Taltioiminen lisää hyvän bongauksen tehoa

# Johda luovuutta

Luovuudesta puhutaan paljon. Kaikki haluavat olla luovia. Yritykset janoavat luovuutta kilpailuetuna ja yksilöt etsivät luovuuden kipinää merkityksellisemmän työelämän toivossa.

Mitä luovuus sitten on? Luovuuden määrittely on haastavaa, koska sillä on monet kasvot. Luovuutta ei voida rajata designereitten ja taiteilijoiden yksinoikeudeksi. Se näyttäytyy muotoilun ja taiteen lisäksi esimerkiksi tieteessä, kaupanteossa mutta myös ihan tavallisessa arjessa.

Kaikille esimerkeille yhteistä on se, että niissä luovuus on kykyä tuottaa jotain uutta, omaperäistä ja arvokasta. Ehkäpä yksinkertaisimmillaan luovuuden voitaisiin sanoa olevan ongelmanratkaisutaitoa.

Ongelmanratkaisu kuuluu ihmisyyteen, ja jokainen voi olla luova. Ne yritykset, jotka vahvistavat ja tavoitteellisesti tukevat työntekijöiden luovuustaitoja, ovat myös luovia. Luovuus on siis taito, jota voi oppia.





# Luovuuden johtaminen

Kirjoittaja: Marika Taskinen

Luovuus on yrityksen kilpailuetu. Innovatiivinen ajattelu ja kyky synnyttää uusia, luovia ideoita ja ratkaista olemassa olevia haasteita mahdollistavat sen, että yritys ratkaisee oman toimialansa ja markkinansa haasteita muita paremmin. Luovuus ei kasva tai rakennu pelkissä strategioissa tai visioissa. Luovan yrityksen tärkein pääoma ovat työntekijät.

Luovuutta niin kuin ihmisiäkin tulee johtaa. Luovuuden johtaminen on ennen kaikkea hyvinvoinnin johtamista. Kun työyhteisö voi hyvin, luovuus vapautuu. Uusien ideoiden määrä kasvaa. Hyvinvoivassa ilmapiirissä uskalletaan ja halutaan kehittää, panostaa henkilökohtaisesti ja yhteisesti merkityksellisiin asioihin, myös menestykseen ja kasvuun. Yhteistyö sujuu ja luovuus vahvistuu tiimityössä. Omaa luovuuttaan toteuttava, oman työnsä merkitykselliseksi kokeva työntekijä sitoutuu myös työpaikkaansa.

Hyvinvoinnin johtaminen onkin luovuuden perusta.

## Luovuutta tukevat valmennukset ja koulutukset

Luovuustutkija Theresa Amabile kirjoittaa hyvinvoinnin turvallisesta tilasta ja toisaalta paineesta – halusta päästä luoviin lopputuloksiin. Painetta voi luoda tavoitteellisuus mutta myös erilaiset luovuutta kasvattavat työvälineet ja interventiot. Hyvinvoinnin tukemisen lisäksi luovaan johtamiseen kuuluu oivalluttavien työkalujen ja menetelmien tarjoaminen työn tekemisen ja työn sujuvuuden tukemiseksi.

Omassa yrityksessäni (Marika Taskinen Oy) tarjoan luentoja, valmennuksia ja koulutuksia. Kaikissa palveluissa herätellään ja käytetään luovuutta sen esteiden poistamiseen ja rakennetaan hyvinvointia.

Luennot inspiroivat ja koulutukset oivalluttavat tiedon, pohtimisen ja ryhmätyöskentelyn kautta.

Valmennuksissa työyhteisöt rakentavat esimerkiksi tiimin työkuultuuria uusiksi – luovilla menetelmillä tietysti. Työyhteisö voi ratkaista yhdessä vahvuuksien ja voimavarojen, tunneällyn ja vuorovaikutuksen tai palautumisen haasteita.

Käytettäviin luoviin menetelmiin kuuluu sovitusti esimerkiksi yksin ja ryhmässä tehtävää luovaa ongelmanratkaisua, tekoälyä, kuvan tekemistä, maalaamista ja joskus myös rakentelua. Luova tekeminen rikastuttaa pohdintaa ja avaa uusia keskustelun näkökulmia. Teokset myös mahdollistavat sanallistamisen asioista, joita ei ehkä aikaisemmin ole osannut tai voinut sanallistaa tai huomioida.



## Case Hedelmätarha

Osana Etänä ja livenä -hanketta järjestettiin Hedelmätarha-työpajoja yksityisyrityksille, julkishallinnon ja yritysten työntekijöille työhyvinvoinnin tueksi. Työpajat järjestettiin pääasiallisesti etänä. Työpajojen teemat olivat psykososiaalinen kuormitus ja voimavarat työssä, yhteisöllisyys ja työn merkityksellisyys sekä myötätunto, palautumistaidot ja kognitiivinen ergonomia.

Luovuuden ja hyvinvointiteeman yhdistäminen onnistui hyvin etätoteutuksena. Erilaisia työtapoja ja sovelluksia käytettiin monipuolisesti. Maalaukset virittivät pohtimaan ja keskustelemaan Teamsin pienryhmissä esimerkiksi omia rooleja ja asiakastyössä tarvittavia taitoja. Erilaiset ongelmaratkaisutehtävät onnistuivat etänä virtuaalisesti jaetuissa ryhmissä. Oivalluksen ja ilon hetkiä tuotti muun muassa Villi virta -tehtävä, jossa osallistujien piti luovasti keksiä, miten ylittää joki tiiminä kunkin vahvuuksia hyväksi käyttäen. Padlet-sovelluksen mahdollisuudet löytää vastaukset kirjoittaen, piirtäen tai vaikkapa tekoälykuvien avulla loivat arkiajattelun ylittäviä vastauksia.

Yksinkertaisimmillaan musiikki tai puhe johdatteli osallistujien omista kokeista tai työpaikoilla toteutuneisiin luoviin maalaushetkiin, joissa opeteltiin hetkeen, tiettyyn tehtävään keskittymistä. Työpajoissa käytettiin myös netissä toimivia digitaalisen maalauksen alustoja, runosovelluksia sekä tarinallisuutta, luettuja kirjallisuuden otteita ja mielikuvamatkoja. Kaiken kaikkiaan tekeminen teki käsiteltävästä asiasta omakohtaisen ja elävän: ”tätä tämä merkitsee minulle ja tiimilleni”. Työpajahetket loivat oivalluksia arkeen mutta toimivat jo itsessään hyvinvoinnin hetkinä. Etätoteutukset toimivat myös luovassa kontekstissa.

## Lopuksi

Luovuuden johtamisessa on ennen kaikkea kyse asenteesta. Siinä tärkeintä on luoda kannustava ja avoin, uutta oppiva, kokeileva ilmapiiri. Luovassa johtamisessa panostetaan avoimeen keskustelukulttuuriin mutta tarjotaan tiiviin työn tekemisen ohella tiimille myös lepoa ja oivalluksen hetkiä.

Annetaan mahdollisuus luovuudelle! Se on taito, jota yksilöt ja organisaatiot voivat oppia. Kehittämisessä on tärkeintä muistaa, että hyvinvointi on luovuuden perusta. Tavoitteellisuus ja interventiot ruokkivat sitä lisää.

Toimiva, luova työyhteisö ei synny itseksensä. Se vaatii toimivan yrityskulttuurin ja luovuuden johtamista. Luovuus ei ole rakettitiedettä mutta vaatii, että se huomataan ja sitä vaalitaan.



# Luovien menetelmien taloudellinen arviointi

*Luovien menetelmien hyödyistä terveydelle on runsaasti tutkimusnäyttöä, mutta kuinka niiden hyödyt voidaan kääntää talouden kielelle. Social Return on Investment (SROI)-menetelmän avulla voidaan arvioida toiminnan rahamääräistä hyötyä suhteutettuna panostuksiin siten, että niin sanotut pehmeät hyödyt tulevat huomioiduksi arvioinnissa.*



# Kuinka osoittaa luovan toiminnan hyödyt rahamääräisenä?

Kirjoittajat: Satu Niskanen ja Timo Ilomäki, Kuntoutussäätiö

Luovien menetelmien hyödyistä on jonkin verran tutkimustietoa. Osallistuminen luoviin aktiviteetteihin voi esimerkiksi lisätä motivaatiota ja pystyvyyden tunnetta sekä parantaa elämänlaatua. Lisäksi terveyshyödyt voivat ulottua muille arkipäivän osa-alueille, kuten keskittymiskyvyn parantumiseen ja sosiaaliseen osallistumiseen. (Bosco ym. 2019.)

Luovista menetelmistä on niin kansainvälisesti kuin Suomessakin tehty joitain SROI-analyyskejä (VOLUME 2015; Jones ym. 2020; Bosco ym. 2019). Siispä SROI-analyysi voi soveltua hyvin luovia menetelmiä hyödyntävän intervention arviointiin.

Social Return on Investment eli SROI on menetelmä, joka mittaa ja osoittaa rahamääräisesti toiminnan hyötyjä. SROI on kehitetty Yhdysvalloissa 1990-luvun lopussa ja siitä on 2000-luvulla tullut suosittu etenkin Iso-Britanniassa. Suomessa SROI-arviointeja on alettu toteuttaa organisaatioissa erityisesti Juha Klemelän (2016) kirjoittaman suomenkielisen SROI-oppaan julkaisun jälkeen. (Ilomäki & Salakka 2020.) Oppaassa on kuvattu vaihe vaiheelta, miten SROI-arvioinnin toteutus etenee ja mitä asioita sen toteuttamisessa on hyvä huomioida.



SROI-menetelmän avulla voidaan arvioida rahamääräistä hyötyä suhteutettuna panostuksiin. Lisäksi arvioinnissa voidaan huomioida esimerkiksi kuntoutumisen tuomat hyödyt ja hyvinvointivaikutukset myös asiakkaan lähiympäristöön ja mahdollisiin muihin sidosryhmiin, kuten vapaaehtoistyöntekijöille tai rahoittajalle. SROI-arviointikehikon avulla voidaan arvioida monenlaisia hyötyjä, joita toiminta tuottaa yhteiskunnalle, liittyivätpä ne sitten esimerkiksi ympäristöön, terveyteen tai kulttuuriin. SROI-analyysissä on tapana arvottaa myös niin sanottuja pehmeitä hyötyjä, joita ei usein arvoteta rahamääräisesti.

#### Taloudellisen arvottamisen perusteet

SROI-arvioinnin tausta on kustannus-hyötyanalyysissä, joka on paljon SROlta vanhempi keksintö ja lähtöisin 1800-luvun puolivälin Ranskasta (Talvitie 2018). Kustannus-hyötyanalyysin (KHA) teoreettisena lähtökohtana tuolloin oli, että jonkin yhteisen hankkeen, varhaisimmassa tapauksessa sillan, arvo on yhtä kuin kaikkien ihmisten maksuhalukkuuden summa. Maksuhalukkuus tarkoittaa sitä rahamäärää, jonka henkilö on valmis maksamaan jostakin tuotteesta tai palvelusta.

Kaikille tuotteille tai palveluille ei ole markkinahintaa. Kustannus-hyötyanalyysin piirissä on kehitetty useita menetelmiä niin sanottujen varjohintojen määrittelemiseksi. SROI-analyysin yhteydessä ei puhuta varjohinnoittelusta, mutta käytännössä siitä on kyse: markkinahinnattomien hyödykkeiden ja palveluiden arvottamisesta.

Arvottamistekniikkana SROIssa useimmiten on suora, eräänlaisiin korvikemuuttujiin eli proxyihin perustuva lähestymistapa, jossa pyritään keksimään mahdollisimman hyvä palvelua vastaava markkinahintainen tuote tai palvelu. Mahdollisia ovat myös subjektiiviset arvottamismenetelmät, kuten mainitun maksuhalukkuuden tiedusteleminen kyselyjen avulla ("paljonko olisit valmis maksamaan" tai "mihin hintaan suostuisit luopumaan"). Toisaalta varjohinnoittelua voidaan tehdä myös isommista aineistoista, joista päätellään esimerkiksi, miten suuri tulojen muutos tilastollisesti vaadittaisiin tietyn hyvinvointimuutoksen aikaansaamiseksi.

Yksinkertaista, suoraa arvottamista voidaan toteuttaa esimerkiksi seuraavasti. Tutkimusten mukaan mieleisen musiikin kuuntelu tehostaa aivohalvauspotilaiden motoriikkaa sekä nopeuttaa puhehäiriön ja kognitiivisten vaurioiden paranemista. Lisäksi musiikki vahvistaa keskittymiskykyä, nostaa mielialaa sekä vähentää sekavuutta ja ahdistuneisuutta. (Sihvonen, Leo, Särkämö & Soynila 2014.) Tutkimuksen perusteella oletetaan, että mieleiseen ohjattuun musiikkitapahtumaan osallistuminen vastaa neuropsykologin käyntikertaa, jonka hinta asiakkaalle yksityiseltä sektorilta hankittuna on 150–300 euroa. Jos musiikkitapahtuman hinta on esimerkiksi 50 euroa/-henkilö, asiakas pystyisi osallistumaan samalla hinnalla vähintään kolmeen musiikkitapahtumaan tai saisi enintään yhden neuropsykologin kuntoutuskäynnin.

Osallistuminen kulttuuritapahtumaan on myös sosiaalinen tilaisuus, joka edellyttää vuorovaikutusta ja toimimista erilaisessa ympäristössä. Tämä kaikki voi osaltaan tukea asiakkaan kognitiivista kuntoutumista. Lisäksi kokemus voi piristää asiakkaan mieltä, minkä voisi arvottaa esimerkiksi psykoterapian hinnalla. Asiakkaan tyytyväisyys voi vaikuttaa myös asiakkaan läheisiin ja antaa heille tyytyväisyyttä ja toivoa muuttuneen toimintakyvyn kanssa.



Ryhmätilaisuus ei kuitenkaan välttämättä ole yhtä vaikuttavaa kuin yksilöllinen neuropsykologin käynti. Tämän voisi huomioida arvioinnissa laskemalla musiikkitapahtumasta saatavia hyötyä esimerkiksi arvioimalla, että kaksi musiikkitapahtumaa vastaa yhden neuropsykologikäynnin hyötyjä. Arvioinnissa tuleekin noudattaa tiettyä varovaisuutta, ja siihen liittyvää epävarmuutta voi käsitellä esimerkiksi vaihtelemalla korvikemuuttujia. Mainittu tilaisuus saattaisi vastata paremmin esimerkiksi toimintaterapiakäyntiä, joka taas on edullisempi kuin neuropsykologikäynti.

Arvottamisessa voi hyödyntää myös subjektiivisia menetelmiä ([ks. Taloudellisen arvottamisen perusteet](#)). Maksuhalukkuuden käänteinen ulottuvuus on hyväksymishalukkuus, jonka selvittämiseksi asiakkaalta voi kysyä, miten paljon hänelle tulisi korvata, jos hän menettäisi tietyn tuotteen, palvelun tai hyödyn, joka hänellä jo on. Hyväksymishalukkuutta hyödynnettäessä on hyvä huomioida, että ihmiset tyypillisesti määrittävät hyväksymishalukkuutensa maksuhalukkuutta korkeammaksi eli ovat valmiita maksamaan samasta asiasta vähemmän kuin se summa, joka heille tulisi korvata, jos he joutuisivat luopumaan tuosta samasta asiasta sen hankittuaan.

Ajatellaan tilannetta, jossa luovia menetelmiä myydään ryhmälle, jonka suhteen ei havaita suoraa terveyshyötyä - eli ei ole mielekästä verrata tuotosta terveydenhuollon palveluihin. Tällöin kyse on siitä, mikä on luovien menetelmien välitön hyöty vastaajalle. Subjektiiviset arvottamismenetelmät soveltuvat erityisesti näihin tilanteisiin. Voitaisiin esimerkiksi:

- kysyä vastaajilta suoraan, minkä verran he olisivat valmiita maksamaan tällaisesta palvelusta
- tehdä vertailua muihin tuotteisiin ja palveluihin, joiden hinnat ovat tiedossa (risteilylahjakortti, lounasseteli, kuppi kahvia?), jos suorien rahasummien käyttäminen koetaan ongelmalliseksi
- kysyä, mitä he olisivat valmiita vaihtamaan pois saadakseen tällaista palvelua jatkossa, jos maksaja on joku muu

Jos vastaajat ovat jo saaneet palvelun, voidaan vertailu muihin vaihtoehtoihin tehdä luotettavammin. Toisaalta enää ei päästä tilanteeseen, jossa palvelu on kokijalleen aidosti uusi. Kuitenkin - jos kyse on *arvioinnista*, etukäteisarviointi ei ehkä ole tarkoituksenmukaisin tapa, ellei nimenomaan haluta osoittaa, että vastaajat esimerkiksi kokivat saamansa palvelun (esimerkiksi luovat menetelmät) selvästi ennako-oletuksiaan vaikuttavamiksi. Joka tapauksessa ennen-jälkeen mittauksia voi olla hyvä hyödyntää, mutta tämä on arvioinnin yleinen hyve, eikä liity pelkästään SROI-arviointiin.



Näin saadaan rahamääräinen arvo asiakkaan kokemukselle. Toisin sanoen, jos asiakkaalta kysyttäisiin, paljonko olisit valmis maksamaan musiikkitapahtumasta, niin asiakas todennäköisemmin arvioisi, että 50 olisi valmis maksamaan tilaisuudesta 50 euroa. Huolellisessa arvioinnissa voidaankin hyödyntää sekä hyväksymishalukkuutta että maksuhalukkuutta ja laskea näistä esimerkiksi keskiarvo.

Kuten esimerkeistä huomaa rahamääräisen arvon suuruuteen vaikuttaa paljon minkä valitsee vertailtavaksi kohteeksi. Näillä keinoin saamme kuitenkin asiakkaan ja päättäjän havahtumaan siihen, että tällä luovalla toiminnalla saavutetaan ihan euroissa mitattavaa hyötyä. SROI-menetelmän etuna on, että arvioinnin avulla voidaan havainnollistaa toiminnan hyödyistä ja hyötyjistä kokonaiskuva, jonka avulla voi selkeyttää viestiään asiakkaille ja päättäjille. Lopputuloksena voidaan arvioinnista todeta esimerkiksi, että kun ostat sadalla eurolla musiikki toiminnan palveluamme, se tuottaa sinulle 150 euron arvosta terveyshyötyä. Kun saatua hyötyä ja vaikuttavuutta ilmaisee luvuin informaatio on helposti ja nopeasti ymmärrettävissä.

## Lähteet:

Bosco A, Schneider J, Broome E. The social value of the arts for care home residents in England: A Social Return on Investment (SROI) analysis of the Imagine Arts programme. *Maturitas*. 2019 Jun;124:15–24.

Ilomäki, T & Salakka, I. 2020. SROI – investoinnin sosiaalinen tuotto, kuntoutuksen kontekstissa. Kirjallisuuskatsaus. Kuntoutussäätiön työselosteita 64. [SROI - investoinnin sosiaalinen tuotto, kuntoutuksen kontekstissa \(kuntoutussaatio.fi\)](https://www.kuntoutussaatio.fi)

Jones C., Windle G., Edwards R. T. (2020). Dementia and imagination: A social return on investment analysis Framework for art activities for people living with dementia. *The Gerontologist*, 60(1), 112–123.

Klemelä, J. 2016. Järjestöt, vaikuttavuus ja raha — SROI-arviointimenetelmä. SOSTEn julkaisuja 1/2016. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry, Helsinki.

Sihvonen, A., Leo, V., Särkämö, T. & Soinila, S. 2014. Musiikin vaikuttavuus aivojen kuntoutuksessa. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 130 (18), 1852-60. <https://www.duodecimlehti.fi/duo11845>

*VOLUME: Voimaa Luovista Menetelmistä – Strength From Creative Methods. Calculating the Social Impact of The VOLUME Project in 2014.* Helsinki: SosPed Foundation. 2015. Sinervuo, Veli-Pekka & Vuorinen, Miikka & Klemelä, Juha.

Talvitie, A. 2018. Jules Dupuit and benefit-cost analysis: Making past to be the present. *Transport Policy*. 70(15), 14-21. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0967070X18300684>



# Vahvista mielen hyvinvointia

Seuraavaksi tutustutaan mielen hyvinvoinnin  
vahvistamiseen.



# Arjen pieniä tekoja ja luovuutta

Kirjoittaja: Tarja Kyllönen & Paula Myöhänen

Kaikille avoin Mielen hyvinvointi-livetyöpaja on osa Etänä ja Livenä – Luovat menetelmät työhyvinvointia edistämässä -hanketta. Työpajassa pohdittiin yhdessä, mitä mielen hyvinvointi on ja miten sitä itse kukin voi arjessa tukea, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Työpajan ohjasivat LuovaNosteen Tarja Kyllönen ja Paula Myöhänen.

Ihminen on piirtänyt kuvia, tanssinut yhdessä ja laulanut yhdessä jo tuhansia vuosia. Luova toiminta on lisännyt yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä tuottanut iloa. Luova toiminta on syvästi juurtunut ihmisten inhimillisyyteen.

Tutkimusten mukaan taiteella ja taidelähtöisellä toiminnalla on positiivinen ja merkittävä yhteys koettuun terveyteen, elämänlaatuun ja onnellisuuteen. On myös vahvaa näyttöä luovan toiminnan vaikutuksista mielen hyvinvointiin sekä mielen sairauksista toipumiseen. Taide aktivoi aivotoimintaa, lieventää ahdistuneisuutta ja ennaltaehkäisee masennusta sekä dementiaa. Yli 100 tuntia taidetta vuodessa pitää mielen hyvinvoinnin kunnossa.



Työpajassa tehtiin haikuja runorobotin avulla. Kukin teki useamman runon, joista valitsi itselleen mieluisimman. Runot kirjoitettiin paperille ja luettiin ääneen. LuovaNosteen valmentajat muistuttivat, että esimerkiksi runorobottia voi käyttää tauottamaan hektisiä työpäiviä. Jo muutaman minuutin mittainen mikrotauko tarjoaa palautumisen hetken ja auttaa huokoistamaan työpäivää. Tämä helpottaa palautumista myös työpäivän jälkeen.

Työn kuuluu tukea mielen hyvinvointia eikä lisätä mielen pahoinvointia. Mielen hyvinvoinnin haasteita voidaan ennaltaehkäistä sekä kuormitustekijöihin ja epäkohtiin puuttumalla että voimavaroja tunnistamalla ja vahvistamalla työn imua, työssä innostumista. Mielen hyvinvoinnin perusta on hyvissä työolosuhteissa. Työpaikoilla kaikkien tulisi käyttäytyä ihmisiksi. Tunteet kuuluvat työelämään mutta se ei oikeuta käyttäytymään huonosti. Työpaikoilla mielen hyvinvointia tuetaan arjessa pienillä teoilla ja hyvillä arvostavilla kohtaamisilla. On tärkeää kannustaa, kehua ja kiittää - sekä huomata toisten onnistumiset. Työn merkityksellisyys tukee mielen hyvinvointia.

Yksilön mielen hyvinvoinnista voi arjessa pitää huolta kiinnittämällä huomiota lepoon ja rentoutumiseen, ravintoon ja ruokailuihin, ihmissuhteisiin ja tunteisiin, liikuntaan ja kehosta huolehtimiseen - sekä harrastuksiin ja luovuuteen. Jos yksikin osa-alue on huonossa jamassa, heikentää se mielen hyvinvoinnin kokonaisuutta merkittävästi.

Mielen hyvinvointia tukevat arvot ja päivittäiset valinnat. Kysy itseltäsi, ovatko päivittäiset teot olleet enimmäkseen arvojesi mukaisia, onko elämässäsi riittävästi merkityksellisiä asioita, ovatko arjen valintasi tukeneet mielen hyvinvointiasi ja ovatko sinulle tärkeät asiat näkyneet ajankäytössäsi? Entä oletko kokenut kiitollisuutta? Työpajassa käytiin eri mielen hyvinvoinnin osa-alueet läpi Mieli Ry:n Mielenterveyden käsi – harjoituksen avulla.

Lopuksi jokainen teki oman mielen hyvinvoinnin puun, johon kirjasi omalle mielen hyvinvoinnilleen olennaisimmat asiat. Visuaalisen kuvan avulla nämä asiat on helppo palauttaa mieleen yhdellä vilkaisulla. Kuva mielen hyvinvoinnin puusta kannattaakin tallentaa esimerkiksi omaan kännykkään, josta se on helposti saatavilla.



Luova työskentely sai paljon myönteistä palautetta. Piirtäminen ja runojen tekeminen antoivat palautumisen ja uppoutumisen kokemuksia, ruokkivat luovuutta, tuottivat iloa ja olivat sopivan matalan kynnyksen menetelmiä myös niille, jotka olivat etukäteen hieman ”pelänneet” luovaa työskentelyä ajatellen, että eivät osaa piirtää tai eivät ole luovia. Luovissa menetelmissä itse tekeminen on tärkeintä, ei lopputuloksen hienous tai kauneus. Osa haikujen tekeminen suorastaan koukutti ja he uskoivat jatkavansa runoilua vielä illalla. Kiitosta sai myös mukava ja ”ihanan rento” ilmapiiri – oli kivaa!

### **Oivallus – oman mielenterveyden käsi**

Tee oman mielenterveyden käsi Mieli ry:n ohjeiden mukaan ja pohdi, ovatko kaikki osa-alueet kohdallasi kunnossa ja mihin osa-alueeseen voisit panostaa tulevina viikkoina.

<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/mielenterveyden-kasi-kuvaa-mielen-hyvinvointiin-vaikuttavia-arjen-valintoja/>

# Pohdintoja

Vielä lopuksi loppupohdintoja.





# PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄSTÄ TYÖYHTEISÖN JÄSENEKSI

Kirjoittaja: Virpi Maaranen

Joitakin vuosia sitten minulle soitti henkilöstöpalveluyrityksen edustaja. Hän etsi työntekijää teollisuuden tehtäviin. Osaamisen suhteen kriteerit oli alhaiset: työpaikalla opetettaisiin kyllä tehtävät. Rekrytoijalla oli kuitenkin käsitys siitä, minkälainen henkilö pärjäisi tehtävässä: ”Jos tunnet jonkun kitaransoittajan, joka olisi kiinnostunut, niin otan hänet haastatteluun”. Hän etsi henkilöä, jolla oli näppärät sormet vaadittuun tehtävään.

Keskustelun jälkeen jäin pohtimaan sitä, kuinka kapeasti jopa ohjausalan ammattilaiset saattavat lähestyä työnhakijan osaamisen eri ulottuvuuksia. Ei ole lainkaan liioiteltua sanoa, että kaikki osaaminen on merkityksellistä, kun hakijan taitoja määritellään työnhaun yhteydessä. Moni on omalle osaamiselleen kuitenkin sokea - etenkin jos se ei rakennu perinteisesti tutkintojen ja laajan työkokemuksen kautta. Jos kuvaa itsestä horjuttaa työttömyys, ammatillinen identiteetti ei kehity tai se unohtuu, tarvitsee työnhakija tukea tämän rakentamiselle.

## Taustalla työttömyyden moniulotteiset haasteet

Mitä pitkittynyt työttömyys pitää sisällään? Useat tutkimukset ja raportit kertovat pitkäaikaistyöttömien kasaantuneista terveyshaasteista, alueellisista eriarvoistumisesta, mielenterveys- ja päihdeongelmasta sekä alemmasta koulutustasosta. Vaikka työllistymistä tukevia palveluita on lisätty, on niiden vaikuttavuus ollut melko heikkoa. On havaittu, että pitkään työttömänä olevista henkilöistä on 70-87% prosentilla monen-tasoisia ja useita toisiinsa kytköksissä olevia työllistymisen esteitä. Myös sosiaalinen syrjäytyminen kulkee tässä rinnalla.

Etenkin poliittisella kentällä näkee kovin yksinkertaistettuja käsityksiä siitä, mitä työtön työnhakija tarvitsee palatakseen takaisin työelämään. Tällä hetkellä tavoitellaan kunnianhimoisesti 80 prosentin työllisyysastetta. Käytännössä mitä lähemmäksi tätä prosenttilukua päästään, sen haastavammaksi käyvät ohjauksen palvelutarpeet.

Työ on usein merkittävä osa henkilön identiteettiä ja itsetuntoa. Julkinen keskustelu työttömistä maalaa yksinkertaistetun kuvan, jossa yksilön työllistymiseen esteenä nähdään lähinnä ryhdin puute. Työttömyys on kuitenkin moniulotteisempi haaste, jota ei ratkaista pelkistetyillä keinoilla.



## **Miksi identiteettiä pitäisi määritellä uudelleen?**

Ammatillinen identiteetti kärsii, jos työttömyys vie aseman työyhteisössä. Nuori ei sitä ole ehkä ehtinyt edes saada. Työelämän ulkopuolelle joutuminen voi eristää sosiaalisesti. Työttömyyden pitkittyminen heikentää itsetuntoa ja -luottamusta. Työttömyyden aiheuttamat taloushaasteet aiheuttavat syyllisyyttä ja häpeääkin.

Toisaalta työttömyys voi myös tarjota mahdollisuuden uudelleenarvioida omaa identiteettiä ja tulevaisuuden tavoitteita. Asiakastyössä olen kohdannut myös heitä, jotka ovat kokeneet työttömyyden alan vaihdon tilaisuutena. Parhaimmillaan työttömyys rohkaisee ihmistä etsimään uusia mahdollisuuksia ja vahvistaa esimerkiksi aikuisopiskelun avulla uusia identiteetin osia, auttaa tunnistamaan omia taitoja ja vahvuuksia uudella tavalla.

Tilastollisesti tehokkaimpia työttömien palveluja ovat olleet työhönvalmennus sekä omaehtoinen opiskelu. Näiden tukeminen edistäisi myös 80 prosentin työllisyysasteen saavuttamista. Tarvitaan kuitenkin tiivistä moniammatillista tukea, jotta pitkään työttömänä ollut hyötyy työhönvalmennuksesta tai hakeutuu opiskelemaan uutta ammattia. Jo ennen työhönvalmennusta työpajalla järjestettyyn kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen on usein vahvistanut sosiaalista tilannetta ja pohjustanut yksilön jatkosuunnitelmille.

Vahvemman itsetunnon ja uuden ammatillisen identiteetin rakentamiseen ei ole nopeutettua kaistaa. Painolastina kannetaan vanhoja ikäviä muistoja opiskeluajasta: omaa huonoa koulumenestystä, keskeytymisiä ja jopa yksittäisten opettajien tai kenen vaan läheisen aikuisen ajattelemattomia tokaisuja. Kukapa ei olisi joskus määritellyt itseään sanomalla, että on huono liikunnassa, matematiikassa tai kielissä. Jollekin nuoruuden ensimmäiset kesätyökokemukset ovat saattaneet aiheuttaa traumoja ja vanhempana aikuisena yt-neuvottelujen perään tullut irtisanominen nakertaa itsetuntoa. Näitä epäonnistumiseksi koettuja tilanteita työnhakija kantaa mukana ja muistelee pitkään. Kuin huomaamatta ammatti-identiteetti heikentyy ja tunne omasta osaamisesta kapeutuu. Samalla saattaa vahvistua rajoittava uskomus siitä, ettei uusia asioita enää opi eikä omassa iässä kannata uutta ammattia kannata hankkia.

Te24-uudistus muuttaa työllisyydenhoidon kentän vuoden 2025 alusta aina viranomaistyötä myöten. Valtiolta kunnille siirtyvät TE-palvelut haastavat asiakasohjauksen, sillä palveluita halutaan tuoda lähemmäs työnhakijoita. Lain mukaan tehtävä viranomaistyön laadun pitää säilyä ennallaan. Yhtenä tavoitteena on vähentää asiakkaita yhtä viranomaista kohti: se vapauttaisi resursseja yksilölliseen ohjaukseen. Osa asiakkaista ei tarvitse työttömyyden aikana juuri lainkaan tukea. Koska he löytävät helposti seuraavan työnantajan, kevyempi ohjaus riittää. Työttömyyden pitkittymisen kanssa painivien asiakkaiden tilanne ja tarve vaativat sen sijaan isompaa huomiota.



## **Luovat menetelmät ohjauksen välineenä**

Tässä muutoksessa onkin hyvä pysähtyä virkailijoiden ulottuvilla olevien ohjausmenetelmien pariin. Jo alkuhaastattelusta alkaen pyritään tunnistamaan asiakkaan kiinnostuksen kohteet, tulevaisuuden haaveet ja tavoitteellinen polku kohti työelämää. Mitä jos tällaista ei löydetä pelkän haastattelun keinoin? Asiakasohjaukseen on niukasti aikaa ja lain velvoittamia läpikäytäviä asioita paljon. Tilaa vapaalle ohjaukselle jää heikosti.

Suuren osan urastani olen työskennellyt ohjaustehtävissä. Olen tutustunut laadukkaaseen vuorovaikutukseen, luottamuksen rakentamiseen, läsnäoloon, kuuntelemisen taitoon sekä ohjaajan vastuuseen ja velvollisuuksiin. Ohjauksen tulisi edistää onnistumisia, edetä askel kerrallaan ja tukea työnhakijan päätöksentekoa. Myös unelmat tarvitaan rinnalle samalla kun pidetään kiinni selkeistä ja mitattavista tavoitteista. Aina keskustelu ei kuitenkaan riitä eikä auta pääsemään tavoitteisiin.

Erilaiset luovat menetelmät ohjaajan tukena voivat avata reittejä viranomaisen ja asiakkaan väliseen hyvään dialogiseen vuorovaikutukseen. Ohjauksessa käsitellään ohjattavan kannalta hänen elämäänsä vaikuttavia päätöksiä ja valintoja. Kun ohjattava saa tutkia rauhassa turvallisessa ilmapiirissä tunteitaan ja ajatuksiaan, löytyvät yleensä asiakkaan kannalta parhaat ratkaisut.

Taidelähtöisten menetelmien käyttö osana urasuunnittelua on testattu muun muassa Xamkin Peliklaani-hankkeen aikana. Mikä minusta tulee isona? -valmennuksessa hyödynnettiin onnistuneesti luovia menetelmiä ja soveltavaa taidetta urasuunnittelussa. Valmennuksen perinteistä poikkeava ohjaus yllätti niin ohjattavat kuin ohjaajatkin ja toi uusia ajatuksia kovin perinteiseksi mielletyn uraohjauksen maailmaan. Luovien menetelmien avulla asiakkaan ajatukset itsestä, osaamisesta ja kyvykkyydestä vahvistui. Rohkeus tunnistaa uudella tavalla omaa osaamista ja kytkeä se ammatillisiin unelmiin johti asiakkaissa jopa yllättäviin uraratkaisuihin.

Tulevaisuudessa työllisyydenhoidon ammattilaisen viranomaisroolin tulisikin kehittyä yhä enemmän ohjaajaksi, joka yhdistää lain vaatimaa sisältöä, rationaalista ajattelua - sekä unelmia ja tavoitteita uudenlaisen ohjauksen keinoilla. Tämä edellyttää ohjausosaamista, joka voi hyödyntää luovia menetelmiä. Parhaimmillaan se tukee asiakkaiden minäpystyvyyttä ja kasvattaa kohti täysvaltaista, hyvinvoivaa työyhteisön jäsenyyttä jo ennen työllistymistä.

### **Lähteet:**

TEM-analyyseja: Pitkä työttömyys

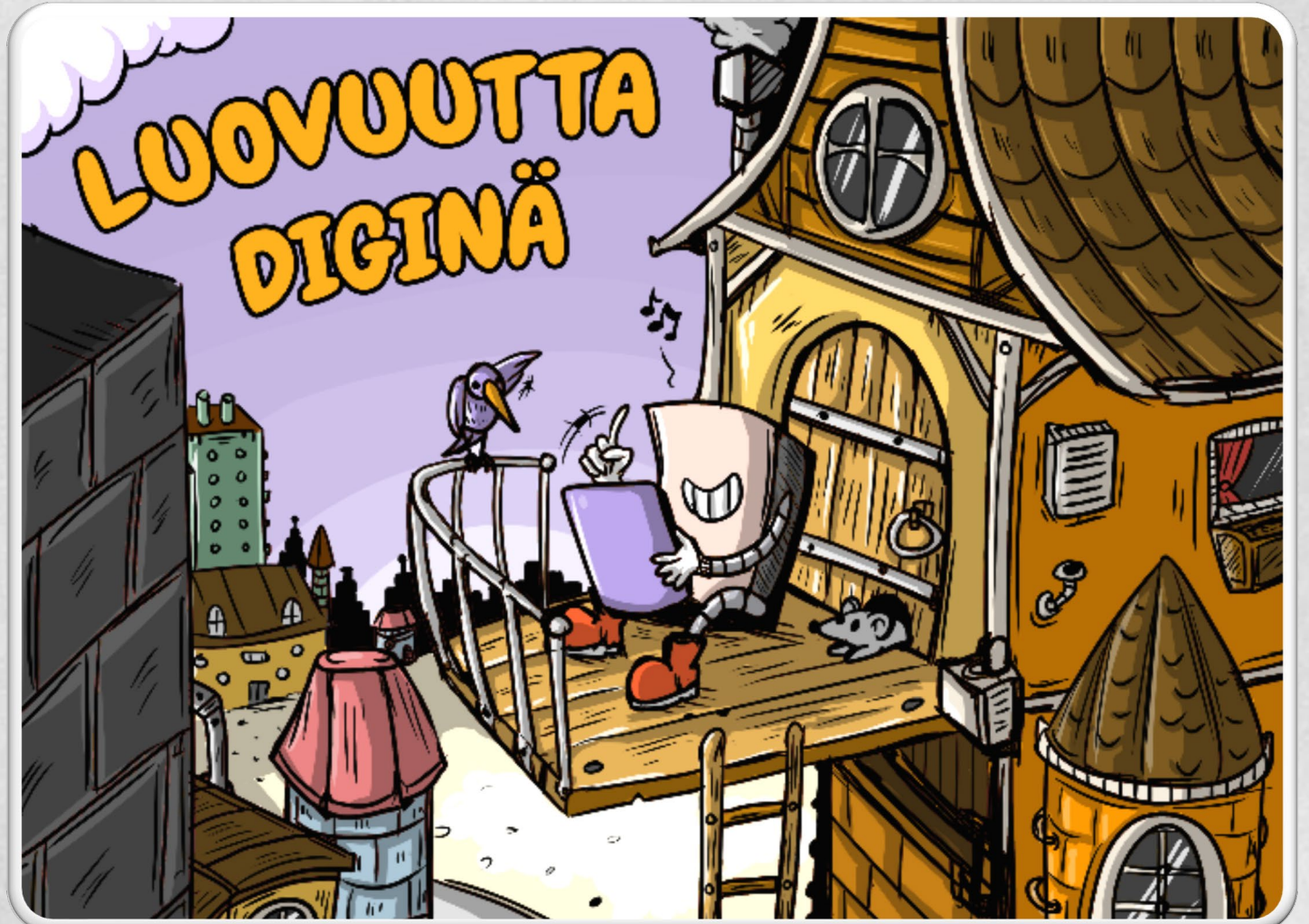
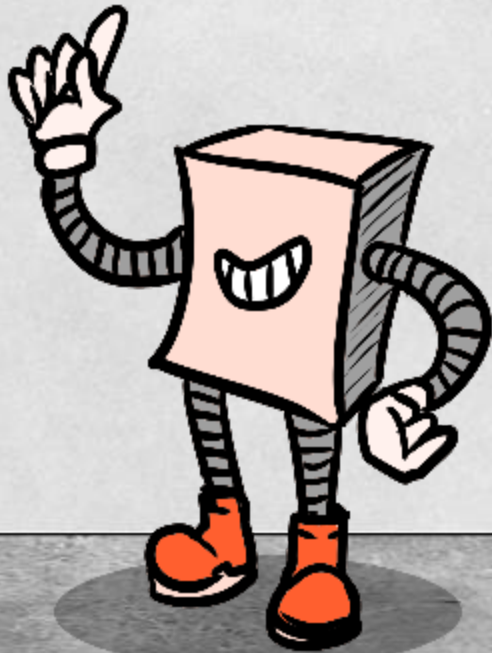
chrome-

extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164842/Pitk%C3%A4%20ty%C3%B6tt%C3%B6myys.pdf



Kaipaatko lisää lukemista?  
Tutustu Luovuutta diginä  
oppaaseen, joka on myös  
toteutettu hankkeen aikana.

Täältä löydät oppaan:  
[Luovuutta diginä. Intoa  
digiloikkaan pienryttäjälle  
luovalla otteella. - Theseus](#)





Toivottavasti opas antaa sinulle hyviä  
eväitä sinun tarpeisiin!

Kiitos sinulle, lukija.

### **Etänä ja livenä -tiimi**

*Tuulevi Aschan*

*Miikka-Petteri Lesonen*

*Laura Kilankoski*



**Osta ja myy luovuutta –opas on tuotettu osana Etänä ja livenä -hanketta syksyllä 2023.**

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu

**Ulkoasu ja kuvitus:** Miikka-Petteri Lesonen, Nightcafe AI, Adobe Stock & Microsoft 365





Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

