



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Kristina Koivumies

**Kiinnitetyn näyttelijän työhyvinvoinnin ja työn
imun rakentuminen yksilöllisten ja organisatoristen
tekijöiden kautta**

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteritutkinto

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Kristina Koivumies		
Tutkielman nimi:	Kiinnitetyn näyttelijän työhyvinvoinnin ja työn imun rakentuminen yksilöllisten ja organisatoristen tekijöiden kautta		
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtaminen		
Työn ohjaaja:	Niina Koivunen, Laura Urrila		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	81

TIIVISTELMÄ:

Työntekijöiden työhyvinvointia ovat haastaneet viime vuosina työelämän nopeat muutokset, resurssien rajallisuus sekä monet epävarmuustekijät. Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, mutta perinteisesti sitä on tarkasteltu työkykyyn ja terveyteen liittyvien kielteisten vaikutusten, kuten stressin ja uupumuksen kautta. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan positiivisen psykologian näkökulmasta, eli keskitytään työyhteisöön ja työntekijään vaikuttaviin myönteisiin tekijöihin ja tutkitaan, mikä rakentaa ja edistää työhyvinvoinnin kokemusta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä kiinnitettyjen näyttelijöiden työhyvinvoinnista ja työn imusta. Tutkimuksessa tutkittiin, mitkä asiat rakentavat, ylläpitävät ja edistävät työhyvinvointia ja työn imua sekä selvitettiin miten yksilöt ja organisaatiot voivat tukea näitä ilmiöitä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu työhyvinvointia ja työn imua käsittelevästä kirjallisuudesta. Kirjallisuusosiossa käsitellään työhyvinvointia ilmiönä, sen rakentumista ja hyötyjä, minkä jälkeen tarkastellaan työhyvinvoinnin ilmentymää eli työn imua sekä työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin eri teattereissa työskenteleviltä viideltä alle 36-vuotiaalta kiinnitettyltä näyttelijältä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla sekä analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulosten perusteella työhyvinvointia tukee työn sisältö ja työn mielekkyys, työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus sekä mahdollisuus ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Työn imua koettiin sekä omista että työyhteisön onnistumisista, uusien mielenkiintoisten produktioiden parissa työskentelystä sekä vapaudesta etsiä ja ratkoa rooleihin liittyviä valintoja. Keskeisimmät työn voimavarat olivat työtehtävien monipuolisuus sekä työn ja taiteen merkityksellisyys.

Merkittävimmät kuormitustekijät liittyivät työn organisointiin, työn liialliseen määrään sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tutkimus tuo esille työhyvinvointiin ja työn imuun liittyviä tekijöitä näyttelijäntyössä sekä tarjoaa ehdotuksia, joiden avulla organisaatiot ja yksilöt voivat tukea näiden ilmiöiden syntymistä ja pysyvyyttä teatterin kontekstissa.

AVAINSANAT: työhyvinvointi, työn imu, työn vaatimukset, työn voimavarat, näyttelijä

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
1.2	Tutkimuksen rakenne	10
2	Työhyvinvointi	12
2.1	Työhyvinvoinnin määrittely ja tausta	12
2.2	Työhyvinvoinnin mallit	14
2.3	Työhyvinvoinnin rakentuminen ja vaikutukset	18
2.4	Työn imun määrittely ja tausta	21
2.4.1	Hyvinvoinnin perusluokitukset	21
2.4.2	Työn imu käsitteenä	22
2.5	Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli	24
2.5.1	Työn vaatimukset: este- ja haastevaatimukset	25
2.5.2	Työn voimavarat	26
2.5.3	Energiapolku ja motivaatiopolku	27
2.5.4	Yksilön voimavarat	29
2.5.5	Työn tuunaaminen	30
2.6	Työn imun vaikutukset ja seuraukset	31
3	Tutkimuksen toteutus	33
3.1	Tutkimusmenetelmä	33
3.1.1	Aineiston keruu	34
3.1.2	Haastateltavat	35
3.1.3	Aineiston analyysi	36
3.2	Löydösten arviointi ja luotettavuus	38
4	Tutkimuslöydökset	40
4.1	Työhyvinvointi	40
4.1.1	Psyykinen ulottuvuus	40
	Työn sisältö	41
	Työn hallinta	42

Johtaminen	43
Oman osaamisen kehittäminen	44
4.1.2 Sosiaalinen ulottuvuus	44
Työyhteisön tuki ja arvostus	44
Työskentelyn ilmapiiri	45
Yhteisöllisyys	47
4.1.3 Fyysinen ulottuvuus	47
Fyysinen toimintakyky	48
Työympäristö	48
Työn organisointi	49
4.2 Työn imu	50
4.2.1 Työn imun kolme ulottuvuutta ja työn voimavarat	51
4.3 Työn vaatimukset	56
5 Johtopäätökset	61
5.1 Tutkimuksen yhteenveto ja keskeiset havainnot	61
5.2 Käytännön suositukset	67
5.3 Rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset	70
Lähteet	72
Liitteet	79
Liite 1. Haastattelukutsu	79
Liite 2. Haastattelukysymykset	80
Taustatiedot	80

Kuviot

Kuvio 1. Työvoiman hyvinvoinnin ja väestön hyvinvoinnin heuristinen malli (Schulte & Vainio, 2010)	14
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2009a)	15
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin neljä ulottuvuutta (Warr, 1999)	22
Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli (Hakanen, 2018, s. 105)	25

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot	36
--	----

1 Johdanto

Viime vuosien aikana työelämä on kokenut monia nopeita ja yllättäviä muutoksia ja jopa kriisejä, joihin organisaatioiden on täytynyt reagoida nopeasti ja joustavasti. Näiden lisääntyneiden työelämän vaatimusten ja epävarmuuksien takia on yhä tärkeämpää, että työntekijät voivat hyvin, niin työntekijöiden elämänlaadun, terveyden kuin organisaation kannalta (Mäkikangas ja Hakanen, 2017; Guest, 2017; Manka & Manka, 2023, s. 13). Suomen työsuojelulainsäädäntö takaa työntekijöille monia työhyvinvointia edesauttavia toimia, kuten tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun, työterveyshuollon ja turvallisen työympäristön. Organisaatioiden on usein kannattavaa panostaa työlainsäädännön yleistä huolehtimisvelvollisuutta enemmän ja laajemmin omiin työntekijöihinsä, koska tutkimukset ovat pystyneet osoittamaan työhyvinvoinnilla olevan merkittäviä vaikutuksia myös *suoriutumiseen* (Borst ja muut, 2020; Torrente ja muut, 2012), *työn imuun* (Borst ja muut, 2020), *sitoutumiseen* (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen ja muut, 2008a; Warr & Inceoglu, 2012; Borst ja muut, 2020) ja *terveyteen* (Seppälä ja muut, 2012; Mauno ja muut, 2007). Työnantajat ovat alkaneet huomaamaan, että panostaminen työhyvinvointiin on niin työntekijöiden, työnantajan kuin yhteiskunnan etu (Virolainen, 2012, s. 9). Työhyvinvoinnin ylläpito on yksilöiden kannalta myös eettinen ja kestävä periaate (Ahola ja muut, 2018, s. 43–57). Työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaikuttaa monitahoisesti sekä yksilöön että organisaation tuloksiin, joten voidaan todeta, että panostaminen työhyvinvointiin luo vaihtosuhteen ja muodostaa keskinäisen hyödyn molemmille osapuolille (Guest, 2017). Työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä vastuu kuuluu kuitenkin molemmille osapuolille, niin työnantajalle kuin työntekijälle (Sosiaali- ja terveysministeriö).

Työterveyslaitoksen tutkimushankkeesta ”Miten Suomi voi?” vuodelta 2024 selviää, että suomalaisten työhyvinvointi ei ole palautunut pandemiaa edeltävälle tasolle, koska toimintatapojen kankeus ja tunteiden piilottaminen kuormittavat työntekijöitä sekä epävarmuus oman työn tulevaisuudesta on lisääntynyt. Töiden jatkumisen epävarmuus kuormittaa työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä heikentää sitoutumista (Virolainen, 2012, s. 38).

Samoin keskustelu kulttuurialan työntekijöiden työhyvinvoinnista, jaksamisesta ja työn imusta on tuotu osaksi laajempaa työelämää kohdistuvaa keskustelua varsinkin viime aikoina. Ruusuvirran ja muiden (2023) tekemän *Taiteilijoiden työhyvinvointi* -barometrin mukaan vuodelta 2022, koronaviruspandemia vaikutti edelleen taiteilijoiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. Samoin myös Valtioneuvoston teettämän raportin (2021) mukaan koronapandemiaan liittyvät rajoitukset koettiin epäoikeudenmukaisiksi kulttuurialoja kohtaan ja kokemus alan arvostuksen puutteesta ja pelko tulevaisuudesta kasvoi. Kulttuuri- ja taidealojen ammattilaiset kokivat yleisen epävarmuuden, stressin ja toimintakyvyn alentumisen haittaavan omaa työskentelyä ja vaikuttavan psyykkiseen jaksamiseen (Ruusuvirta ja muut, 2023).

Toisin sanoen keskeinen ongelma taidealojen työntekijöille on alan arvostuksen puute, toimeentulon epävarmuus ja pienuus. Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskuksen (Cupore) *Taiteilijoiden työhyvinvointi* -barometrin tulosten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että taiteilijoiden oma motivaatio ja osaaminen on n. 90 % mielestä kunnossa.

Taiteilijat myös kokevat oman työnsä merkitykselliseksi ja kokevat työssään työn imua, vaikka samanaikaisesti barometrin mukaan alle 35-vuotiaista taiteilijoista jopa yli puolet ovat harkinneet ammatinvaihtoa tai vaihtaneet ammattia viimeisen vuoden aikana (Ruusuvirta ja muut, 2023). Esittävien taiteiden taitelijoiden työhyvinvointia tukee barometrin mukaan työn monipuolisuus, mahdollisuus vaikuttaa tavoitteisiin ja sisältöihin, mielekkäät työtehtävät ja sisällöt, uusien asioiden oppiminen sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin (Karttunen ja muut, 2024).

Teatterilaitosten työntekijöiden hyvinvoinnista on olemassa vain hyvin rajallinen määrä tutkimuksia, joten tämän tutkimuksen avulla pyritään tutkimaan mitkä asiat vaikuttavat näyttelijöiden työhyvinvointiin ja työn imuun. Tutkimuksen tavoitteena on saattaa tietoisuuteen ainakin osa työhyvinvointiin ja työn imuun vaikuttavista tekijöistä, jotta tutkimustiedon avulla pystytään kehittämään ja ylläpitämään kiinnitettyjen

näyttelijöiden työhyvinvointia sekä tukemaan työn imun syntymistä. On hyvä tarkentaa, että tässä tutkimuksessa tullaan keskittymään 36-vuotiaisiin ja sitä nuorempiin näyttelijöihin, jotka työskentelevät kiinnitettyinä näyttelijöinä, eli määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella valtionosuusteattereissa (VOS-teatterit). Tutkimuksessa tarkastellaan perinteistä työnantajan ja työntekijän välistä työsuhdetta sekä työnantajan ja työntekijän vastuuta työhyvinvoinnista, mikä rajaa freelancer-näyttelijöiden työsuhteisiin ja työnkuvaan liittyvät erityispiirteet pois tästä tutkimuksesta.

Työnantajalla on olemassa monia eri keinoja ylläpitää ja tukea työntekijöidensä työhyvinvointia, joten organisaation on tärkeää olla tietoinen näistä vaikuttamisen keinoista. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvoinnin muodostavat työ, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat hyvä johtaminen, hyvä ilmapiiri työyhteisössä sekä työntekijöiden ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö). *Taiteilijoiden työhyvinvointi* -barometrissa nousi taiteilijoiden työhyvinvointia tukevaksi teemaksi vapaus. Vapaus vaikuttaa sisältöön, työskentelytapaan, itsenäisyyteen ja omien arvojen mukaiseen työhön sekä esittävien taiteiden alojen taiteilijoiden hyvä työyhteisö ja työilmapiiri tuki kokemusta hyvästä työhyvinvoinnista. On mielenkiintoista tutkia, mitkä tekijät edistävät näyttelijöiden työhyvinvointia ja miten näyttelijät kokevat työn imua samaan aikaan kun kulttuurialan rahoitukseen kohdistuu monia leikkauksia, kilpailu työpaikoista on suurta eikä työpaikan vaihtaminen työpaikkojen vähyyden takia ole aina helppoa.

Työhyvinvointia on joskus tarkasteltu vain stressin, uupumuksen ja negatiivisten puolien puuttumisena (Mäkikangas & Hakanen, 2017; Virolainen, 2012, s. 9). Nykyään työhyvinvointia tarkastellaan usein positiivisen psykologian näkökulmasta, jossa työhyvinvointi nähdään olevan muutakin kuin edellä mainittujen negatiivisten puolten puuttuminen (Hakanen, 2018, s. 11; Manka, 2012, s. 65; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Hakasen (2018, s. 11-12) mukaan voidaan työhyvinvoinnin kontekstissa kysyä, mikä yksilön ja työpaikan kohdalla on hyvää ja mikä voi muuttua vielä paremmaksi sekä mikä tekee kaikkien mullistuksen keskellä työstä selviämistä motivoivaa ja innostavaa.

Mankan (2012, s. 72) mukaan olisi kannattavaa tarkastella työyhteisön ja työntekijöiden myönteisiä tekijöitä, voimavaroja ja potentiaaleja, koska ne lisäävät tuottavuutta, voimaantumista ja parantavat suorituskykyä sekä yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja työhyvinvointiin voidaan katsoa liittyvän monia eri osa-alueita ja käsitteitä, yksi työhyvinvoinnin ilmentymä on työn imu. Työn imu on tämän tutkimuksen osalta yksi keskeisimmistä käsitteistä työhyvinvoinnin lisäksi. Hakanen (2022) näkee työn imun roolin tulevaisuuden työelämän kannalta merkittävänä, koska tarvittavat taidot, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, luovuus, päätöksentekokyky ja ongelmanratkaisu vaativat työn imua.

Hakasen (2018, s. 153) mukaan työn imu on työhyvinvoinnin ajattelu- ja toimintamalli. Työn imussa henkilö työskentelee motivoituneesti, energisesti ja suhtautuu omaan työhönsä myönteisesti (Hakanen, 2018, s. 41). Työn imusta seuraa monia myönteisiä seurauksia, kuten työssä suoriutuminen paranee ja työntekijät ovat sitoutuneempia omaan työhönsä (Hakanen, 2018, s. 105) sekä työn imulla on myönteinen vaikutus työntekijän terveyteen, elämänlaatuun ja koettuun onnellisuuteen (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 39; Hakanen, 2018, s. 41).

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia ja löytää, mitkä tekijät vaikuttavat tällä hetkellä kiinnitettyjen näyttelijöiden työhyvinvointiin sekä erityisesti löytää ne työn voimavarat, jotka edistävät työn imun syntymistä. Kulttuurialoilla työskentelevät sitoutuvat ja suhtautuvat työhönsä usein kutsumuksen tapaisesti ja intohimoisesti, sillä kulttuurialalle suuntautuminen on yleensä ollut pitkäaikainen haave ja tavoite. On mielenkiintoista tutkia vaikuttaako työn luonne, työympäristö ja alan epävarma tulevaisuus kokemukseen työhyvinvoinnista ja työn imusta. Tutkimuksessa esitetään lisäksi ehdotuksia

työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä pohjautuen aiemmin käsiteltyyn teorian tietoon ja tutkimuksessa esille tulleisiin toimintatapoihin. Tutkimuskysymykset tutkielmassani ovat:

- 1) Mitä työhyvinvointi tarkoittaa näyttelijän työssä ja mistä tekijöistä se muodostuu?
- 2) Mitä työn imu tarkoittaa näyttelijän työssä ja mitkä tekijät vaikuttavat merkittävästi työn imun syntymiseen?
- 3) Miten teatterit voivat ylläpitää ja kehittää näyttelijöiden työhyvinvointia ja työn imua?
- 4) Miten näyttelijät voivat itse vaikuttaa ja ylläpitää työhyvinvointiaan ja työn imua työssään?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin ja työn imun tieteellisistä tutkimuksista sekä laadullisena tutkimuksena toteutetusta empiirisestä osasta. Tutkimuksen teoriaosa pohjautuu aiheeseen liittyviin tutkimusartikkeleihin ja eri kirjallisuuslähteisiin, ja ne muodostavat perustan aiheen käsittelylle jatkossa sekä auttavat ymmärtämään ilmiötä paremmin annetuissa kehyksissä. Tutkimuksessa käytetty kirjallisuus käsittelee työhyvinvointia yleisesti sekä myöhemmin keskitytään työhyvinvoinnin osalta erityisesti työn imu -käsitteeseen.

Luvussa kaksi käsitellään työhyvinvointia yläkäsitteenä, sen määritelmää ja teoriaa, jonka jälkeen keskitytään tarkemmin työhyvinvoinnin käsitteeseen työn imu, sen osa-alueisiin, työn vaatimus- ja työn voimavaratekijöihin sekä työn imun vaikutuksiin. Seuraavassa luvussa kolme käsitellään, millä tavalla tutkimus on toteutettu sekä millä menetelmällä aineistoa on kerätty ja analysoitu. Samoin tässä luvussa tarkastellaan rajausta haastateltavista tarkemmin sekä tutkimuksen luotettavuutta. Luvussa neljä taas käydään

läpi tutkimustuloksia ja haastatteluista nousseita teemoja. Viimeinen luku käsittää tutkimuksen yhteenvedon, johtopäätökset, käytännönsuosituksen sekä jatkotutkimusehdotukset.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määrittely ja tausta

Työhyvinvointi (well-being at work) on laaja käsite, joten se voidaan määritellä, riippuen näkökulmasta ja tieteenalasta, monella eri tavalla. Työhyvinvoinnin käsite on suhteellisen uusi ja sen nähdään tulleen mukaan hyvinvointikeskusteluihin 1990-luvun lopussa (Uutela, 2019, s. 34). Työhyvinvointikeskusteluissa yksilön sijasta kiinnitetään huomiota yhä enemmän myös työyhteisön toimivuuteen sekä sairauksien sijaan terveyden edistämiseen (Manka, 2012, s. 54) Tutkimustieto on lisääntynyt viime vuosien aikana ja kehityksessä on nähtävissä vahvemmin aiheen käsittely positiivisen psykologian näkökulman kautta (Uutela, 2019, s. 15; Manka & Manka, 2023, s. 96).

Terveys on WHO:n (1948) määritelmän mukaan täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, joka ei ole pelkästään jonkin vamman tai sairauden puute. Työhyvinvoinnin nähdään koostuvan kolmesta ulottuvuudesta: psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta (Virolainen, 2012, s. 11; Grant ja muut, 2007), eikä se ole vain uupumuksen tai stressin puutetila (Schulte & Vainio, 2010; Hakanen, 2004, s.27; Virolainen, 2012, s. 11). Psyykkinen hyvinvointi on tila, jossa ihminen kokee tyytyväisyyttä, työ on hänestä innostavaa ja miellyttävää (Guest, 2017). Samoin psyykkiseen ulottuvuuteen liittyy se, että yksilö kykenee löytämään vahvuutensa ja selviytymään haasteista (WHO, 2018). Psyykkinen hyvinvointi ja työtyytyväisyys kasvaa esimerkiksi vastuiden lisääntyessä (Grant ja muut, 2007). Fyysinen hyvinvointi koostuu yksilön terveydestä ja jaksamisesta (Guest, 2017; Waddell & Burton, 2006). Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksesta, yhteisöjen, perheen ja ystävien läsnäolon vaikutuksesta, luottamuksesta sekä tyytyväisyydestä elämään (Guest, 2017).

Työhyvinvointiin on Uutelan (2019, s. 15-17) mukaan liitetty viime vuosien aikana työn vaatimus- ja voimavaratekijät ja se on laajentunut tarkastelemaan työympäristötekijöitä yksilötekijöiden lisäksi. Työterveyslaitos huomioi määritelmässään ympäristön merkityksen ja määrittelee työhyvinvoinnin työksi, joka on mielekästä ja sujuvaa

turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Kehusmaa, 2011, s.13). Näin ollen voidaan sanoa, että työhyvinvointi rakentuu monen tekijän vuorovaikutuksesta, kuten työn voimavaroista ja työn vaatimuksista, työympäristöstä, terveydestä sekä yksilön odotuksista työelämässä kuin yksityiselämässä.

Työhyvinvointikäsite on ennen tarkoittanut erityisesti työympäristön fyysistä turvallisuutta ja terveyttä (Uutela, 2019, s. 33; Schulte & Vainio, 2010). Suomen työoloja ja -normeja säätelee Työsuojelulainsäädäntö. Työsuojelulainsäädäntö takaa työntekijöille monia työhyvinvointiin liittyviä asioita, kuten tasa-arvoisen kohtelun, työterveyshuollon ja turvallisen työympäristön. Joskus tänä päivänäkin työhyvinvointi voidaan ymmärtää työnantajan jonkinlaisina etuina, jolloin työhyvinvointiin sisällytetään työterveyspalveluiden lisäksi tyky-päivät ja liikuntasetelit, mikä vääristää työhyvinvoinnin merkitystä (Kehusmaa, 2011, s. 31; Eskelinen ja muut, 2022, s. 6).

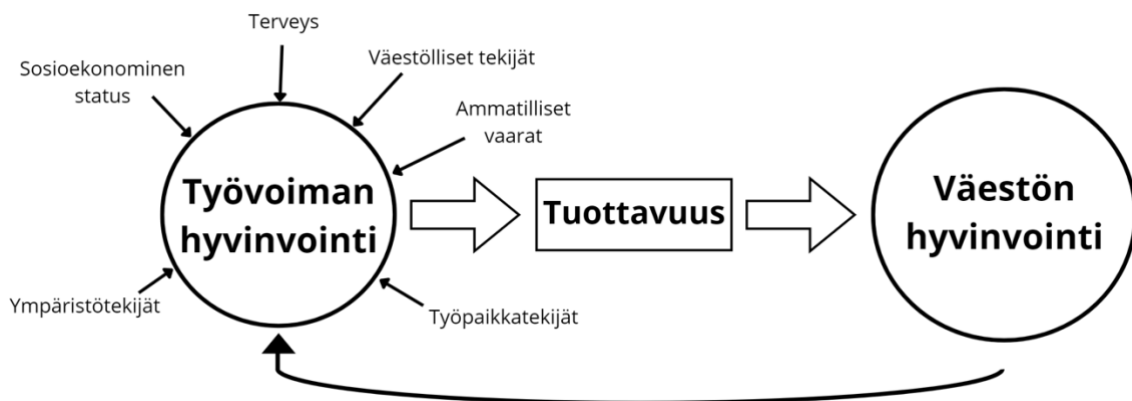
Nykyään työhyvinvointi nähdään olevan laaja ja monitahoinen kokonaisuus, jossa korostuu sairauksien hoidon lisäksi ennakoiva toiminta sekä terveyttä tukevien tekijöiden edistäminen (Manka & Manka, 2023, s. 132-133). Kehusmaa (2011, s. 31) kirjoittaa, että työhyvinvointi pitää nähdä kokonaisuutena, jossa merkityksellistä on työn mielekkyys, ihmisiä arvostava johtamistapa, työyhteisön yhteinen tehtävä ja sen merkityksellisyys. Tutkimustulokset osoittavat, että työhyvinvointiin panostamalla lisääntyy mm. työn laatu, työtyytyväisyys, sitoutuneisuus ja tuottavuus sekä työhyvinvointiin panostaminen vähentää työtapaturmia ja sairauspoissaoloja (Kauhanen, 2016, s. 25-26; Manka & Manka, 2023, s. 73). Tuottavuuden ja taloudellisen hyödyn lisäksi työhyvinvointi on tärkeä osa inhimillisesti kestäväen työn rakentumista (Pekkala, 2017, s. 52; Guest, 2017). Työhyvinvointia tulisi Työterveyslaitoksen (2023) mukaan rakentaa moniammatillisen yhteistyön voimin, jossa keskityttäisiin pitkäkestoiseen ja pysyvään vaikuttamiseen sekä toimimaan ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti koko henkilöstön ja johdon voimin.

Työhyvinvointia voidaan tutkia tarkemmin monien eri jaotteluiden ja mallien kautta.

Seuraavaksi esitellään niistä kaksi; Schulten ja Vainion (2010) heuristinen malli sekä Rauramon työhyvinvointi portaat (2012).

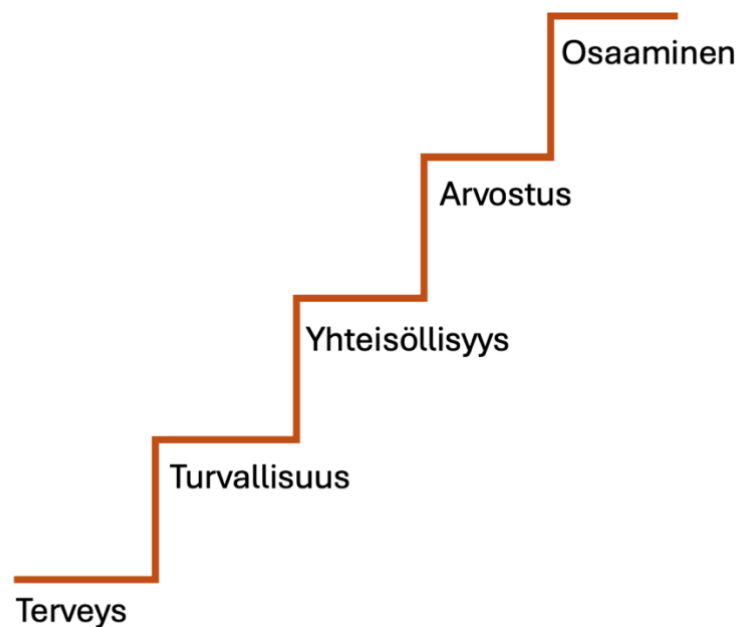
2.2 Työhyvinvoinnin mallit

Schulten ja Vainion (2010) heuristinen malli perustuu ajatukseen, että työvoiman hyvinvoinnilla, tuottavuudella ja väestön hyvinvoinnilla on merkittävä suhde toisiinsa. On kiinnitettävä huomiota yksilötason tekijöiden lisäksi myös sosiaaliseen kontekstiin, kuten organisaatio- ja yhteiskuntatason tekijöihin, koska yksilön hyvinvointi ei ole irrallinen tekijä tässä jatkumossa. Heidän artikkelissaan tuodaan esille malli, jossa työhyvinvointi muodostuu kuudesta osatekijästä: *työpaikkatekijöistä, ympäristötekijöistä, sosioekonomisesta statuksesta, terveydestä, väestöllisistä tekijöistä ja ammatillisista vaaroista*. Työhyvinvointiin liittyy näin sekä työelämässä vaikuttavat tekijät, mutta myös henkilön yksityiselämän tapahtumat. Schulten ja Vainion (2010) kehämallin mukaan, jos edellä mainitut muuttujat ovat tasapainossa keskenään, vaikutus ulottuu laajemmalle työntekijän, yrityksen ja valtion tuottavuuteen. Tämä edelleen vaikuttaa koko väestön hyvinvointiin, mikä heijastuu takaisin yksilön työhyvinvointiin.



Kuvio 1. Työvoiman hyvinvoinnin ja väestön hyvinvoinnin heuristinen malli (Schulte & Vainio, 2010)

Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat on paljon käytetty viitekehys työhyvinvoinnin määrittelyssä ja se antaa kattavan kuvan työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta. Rauramon työhyvinvoinnin portaat mallintavat sekä yksilön että yhteisön hyvinvointia, perustuen Maslow'n tarvehierarkiamalliin (Rauramo, 2012, s. 13). Maslow'n mukaan ihmisten tarpeet voidaan kuvata hierarkkisenä mallina. Rauramon työhyvinvoinnin portaat perustuvat viiteen perustarpeeseen suhteessa työhön ja tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon (Rauramo, 2012, s. 13). Mallissa on viisi porrasta: *terveys*, *turvallisuus*, *yhteisöllisyys*, *arvostus* ja *osaaminen*. Kuten Maslow itse totesi saamansa kritiikin pohjalta, hierarkkisuus ei aina toteudu johdonmukaisesti. Myös Rauramon työhyvinvoinnin portaissa ei ole välttämätöntä edetä porras portaalta. (Kehusmaa, 2011, s. 16.) Porrasmallin tavoitteena on kuvata laaja kirjo erilaisia malleja ja menetelmiä, joita jokaisella tarveportaalla on mahdollista hyödyntää (Kehusmaa, 2011, s. 16) sekä kehittää porras portaalta hyvinvointia niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla (Rauramo, 2012, s. 13).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2009a)

Ensimmäinen porras on psykofysiologinen porras, joka edistää fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä ennaltaehkäisee sairauksia (Rauramo, 2012, s. 16, s. 26-67). Organisaatiotasolla tämä tarkoittaa terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämisen rakenteita, jotka käytännön toimenpiteinä voivat olla työterveyshuollon lisäksi työpaikkaruokailu, työhyvinvointikyselyt, mentorointi, joustavat työajat, hierontasetelit ja liikunnan tukeminen (Rauramo, 2009b; Rauramo, 2012, s. 66). Yksilötasolla porras käsittää terveellisten elintapojen ylläpitoa, säännöllistä liikuntaa, myönteiseen ajatteluun keskittymistä, taukoja sekä oman jaksamisen ja tarpeiden havainnointia (Rauramo, 2009a; Rauramo, 2012, s. 67). Tähän sopiviksi mittareiksi Rauramo (2012, s. 67) nimeää erilaiset kyselyt kuten työilmapiirin, stressin ja tyytyväisyyden seuranta kuin myös esimies-alaiskeskustelut, työpaikkaselvitykset, työajan seuranta ja asiakaspalautteet.

Toinen porras käsittää turvallisuuden tarpeen, koska jokainen työntekijä on oikeutettu terveelliseen ja turvalliseen työpaikkaan, jossa niin fyysinen kuin psyykinen turvallisuus on taattu. Organisaation näkökulmasta tämä tarkoittaa ennakoivaa ergonomiaa, työfysioterapiakäyntejä, työsuojelua, turvallisuusohjeita, tasa-arvoista työyhteisöä ja työsuhteen pysyvyyttä (Rauramo, 2012, s. 101). Yksilön näkökulmasta katsottuna, porrasta edistäviä käytäntöjä on ammattitaidon ylläpito, uskallusta puuttua epäkohtiin sekä ohjeiden noudattamista ja työyhteisön hyviä käytöstapoja. (Rauramo, 2012, s. 102). Porrasta voidaan mitata riskien arvioinneilla, tasa-arvokartoituksilla sekä esimerkiksi työpaikkaselvityksillä.

Ihmissuhteet vaikuttavat olennaisesti työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Tarve sosiaalisuuteen ja yhteishengen liittyvät kolmanteen portaaseen, joka on yhteisöllisyyden tarveporras. Työyhteisössä yhteisöllisyys muodostuu työyhteisön hyvästä ilmapiiristä, henkilöstön vuorovaikutustaidoista, kokouskäytännöistä ja erilaisuuden hyväksymisestä, jossa johtamisella on suora vaikutus yhteishengen tukemiseen (Rauramo, 2009a). Tätä voidaan tukea hyvällä perehdytyksellä, sosiaalisilla hetkillä, mentoroinnilla ja henkilöstökoulutuksilla (Rauramo, 2012, s. 121). Yksilötasolla Rauramo (2009a) näkee joustavuuden ja kehitysmuutosten vaikuttavan tämän

portaan tyydyttymiseen. Samoin tähän portaaseen vaikuttavat yksilön työ- ja yksityiselämän ihmissuhteet (Rauramo, 2009a). Kun yksilö kehittää omia vuorovaikutustaitojaan, kantaa vastuunsa tavoitteistaan, noudattaa normeja ja aktiivisesti osallistuu organisaation toimintaan, hän tukee omalla toiminnallaan tämän portaan täyttymistä. Kehityskeskustelut ja työtyytyväisyyskyselyt sekä työyhteisön toimivuuskyselyt auttavat arvioimaan portaan toteutumista. (Rauramo, 2012, s. 122.)

Yksilö tarvitsee luottamusta, vapautta ja arvostusta, jotta hän pystyy käyttämään omia tietojaan ja taitojaan (Rauramo, 2012, s. 124). Arvostuksen tarveporras tulee tyydytetyksi, kun eettisesti kestävät arvot, organisaation missio, visio ja strategia tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta (Rauramo, 2009a). Tähän sisältyy myös työyhteisön arvot sekä palkitsemis- ja palautejärjestelmät, kehityskeskustelut sekä merkkipäivien huomioimiset ja palkinnot (Rauramo, 2012, s. 143). Myös avoin ja sujuva viestintä sekä henkilöstön osallistaminen toimintaan vaikuttavat arvostuksen tarveportaan tyydyttymiseen. Yksilön tehtävänä on ottaa aktiivinen ja sitoutunut rooli työyhteisön toiminnassa ja kehittämisessä (Rauramo, 2009a). Mittareina voidaan käyttää kehityskeskusteluja, työpaikkakyselyitä ja työilmapiirimittauksia (Rauramo, 2012, s. 143).

Osaamisen kehittäminen on kiinteä osa organisaation, työyhteisön ja yksilöiden toimintakyvyn ylläpitoa. Oppiva organisaatio, osaamisen hallinta, luovuus ja vapaus liittyvät viimeiseen portaaseen organisaation osalta. Organisaatio voi käytännöntasolla tukea tätä esimerkiksi kehittämisohjelmilla, mentoroinnilla, seminaareilla tai vertaisoppimisympäristöillä (Rauramo, 2012, s. 168). Yksilön osalta on tärkeää, että yksilö kokee hallitsevansa oman työnsä ja hänellä on mahdollisuuksia oman osaamisensa ylläpitoon (Rauramo, 2009a). Kehusmaa (2011, s.17) yhdistää tämän portaan yhteyteen myös työn imun.

2.3 Työhyvinvoinnin rakentuminen ja vaikutukset

Kuten aiemmin todettiin, työhyvinvointi on hyvin laaja ja monitasoinen kokonaisuus, johon vaikuttavat monet eri tekijät, kuten työ, yhteisön toimivuus, johtaminen, yksilölliset ominaisuudet ja yhteiskunta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työhyvinvointi näyttäytyy työn ilona, tuloksellisena työnä, luovuutena sekä houkuttelevana tekijänä työmarkkinoilla (Manka & Manka, 2023, s. 9). Tasapaino eri työhyvinvoinnin osa-alueilla on oleellista, koska panostamalla vai yksittäisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, voidaan huomaamatta vähentää toisia (Grant ja muut 2007). Seuraavaksi tarkastelen lyhyesti työhyvinvoinnin rakentumista sekä sen vaikutuksia yksilöön ja työyhteisöön.

Työympäristöllä, organisaatiolla ja työllä on vaikutusta yksilöiden työhyvinvointiin, joten organisaatioiden on kiinnitettävä huomiota henkilön ja työn yhteensopivuuteen, mikä vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen sekä vähentää stressiä (Warr & Inceoglu, 2012). Työympäristön turvallisuus ja vaarattomuus vaikuttavat samoin myönteisesti terveyteen ja hyvinvointiin (Danna & Griffin, 1999). Hyvinvoiva organisaatio on Mankan ja Mankan (2023, s. 11) mukaan tavoitteellinen. Tavoitteellinen organisaatio näyttäytyy joustavana, kehittyvänä sekä turvallisena työskentely-ympäristönä (Manka & Manka, 2023, s. 11). Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole vain organisaation vastuulla, vaan myös yksittäisellä työntekijällä on vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023; Manka & Manka, 2023, s. 28)

Yksilön omalla toiminnalla ja elämänhallinnalla on suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen (Danna & Griffin, 1999). Yksilön tasapainoinen elämä ja terveelliset elämäntavat sekä fyysinen terveys edesauttavat yksilön hyvinvoinnin toteutumista (Juuti & Vuorela, 2015, s. 86, 88). Kuitenkin jokaisen yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat oma henkinen ja fyysinen suorituskyky, kuten mm. geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, arvot, osaaminen ja terveys (Kauhanen, 2016, s. 28). Myös persoonallisuuden piirteillä ja käytösmalleilla on vaikutusta hyvinvoinnin toteutumiseen (Danna & Griffin, 1999).

Yksilön kokema työhyvinvointi on subjektiivista, mutta yksittäiset tapahtumat ja kokemukset heijastuvat koko yhteisöön (Suonsivu, 2019, s. 167). Yksilön tulkintaan organisaation hyvinvoinnin tilasta vaikuttaa hänen oma psykologinen pääomansa ja terveytensä. Tämän takia saman organisaation sisällä voi olla monia eri kokemuksia työhyvinvoinnista, koska työntekijän tulkintaan vaikuttavat työntekijän omat asenteet. Kuitenkin mitä tyytyväisempiä ja hyvinvoivempia työyhteisön jäseniä organisaatiossa on, sen vahvempi vaikutus sillä on koko yhteisön kokemukseen työhyvinvoinnista. (Manka, 2015.)

Martelan ja Sheldonin (2019) hyvinvoinnin mallin mukaan kokemus työn ja elämän merkityksellisyydestä tyydyttää yksilön psykologisia tarpeita ja vaikuttaa tämän kautta henkilökohtaiseen hyvinvointiin, jolloin on helpompi kohdata eteen tulevia haasteita (Manka & Manka, 2023, s. 106). Samoin myös motivaatiolla ja asenteella omaa työtään kohtaan on merkitystä yksilön työhyvinvointiin (Kauhanen, 2016, s. 28). Kun työpaikalla tuetaan ja mahdollistetaan jatkuva työssä oppiminen, edesautetaan yksilön selviytymistä työtehtävistään, autetaan kehittämään omia taitojaan ja taataan ammatillisen osaamisen taso, vaikutetaan sillä työhyvinvointiin (Manka & Manka, 2023, s. 109).

Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön toiset työntekijät sekä heidän kokemuksensa hyvinvoinnista (Perhoniemi & Hakanen, 2013) Työyhteisön ilmapiiri ja avoin vuorovaikutus on tärkeä osa työhyvinvoinnin rakentumista (Manka & Manka, 2023, s. 109-110). Esimiestyöllä sekä johtamiskoulutuksella on vaikutusta työntekijän hyvinvointiin (Ganster & Rosen, 2013). Johtamisen täytyy olla kannustavaa ja osallistavaa, jotta päästään rakentamaan vuorovaikutuksellista työskentelyilmapiiriä (Ahola ja muut, 2018, s. 71). Esimiehen empatialla on myös positiivista vaikutusta työhyvinvoinnin kehittymiseen (Scott ja muut, 2010). Empaattisella johtajalla on myönteistä vaikutusta ymmärryksen ja tuen ilmapiirin syntymiseen, joka edesauttaa päivittäisten työtavoitteiden saavuttamista ja onnellisuuden tunteen syntymistä (Scott ja muut, 2010).

Tästä syntyy ryhmähenki, joka vaikuttaa koko organisaation työhyvinvoinnin kokemukseen.

Itse työllä on luonnollinen osa työhyvinvoinnin rakentumista. Työn täytyisi olla sekä palkitsevaa että haastavaa. Yksi tärkeimmistä työhyvinvointia tukevista toiminnoista työn kontekstissa on työn hallinnan tunne, eli missä määrin työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja kokee selviytyvänsä siitä sekä saa mahdollisuuden osallistua häntä koskevaan päätöksentekoon (Manka & Manka, 2023, s. 35, 109). Työn täytyy olla myös yhteensopiva henkilön arvojen ja tarpeiden välillä, jotta sitoutuminen ja työtyytyväisyys on suurempaa (Warr ja Inceoglu, 2012). Hyvä työn hallinta yhdistettynä korkeisiin työn vaatimuksiin synnyttää työhön sitoutumista ja vähentää sairauspoissaoloja sekä mahdollistaa luomaan sosiaalisia tukiverkostoja (Manka & Manka, 2023, s. 109). Voidaan todeta, että saavuttaakseen kokonaisvaltainen työhyvinvointi, täytyy yksilön elämä sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia sekä saavuttaa tasapaino työn ja vapaa-ajan välissä.

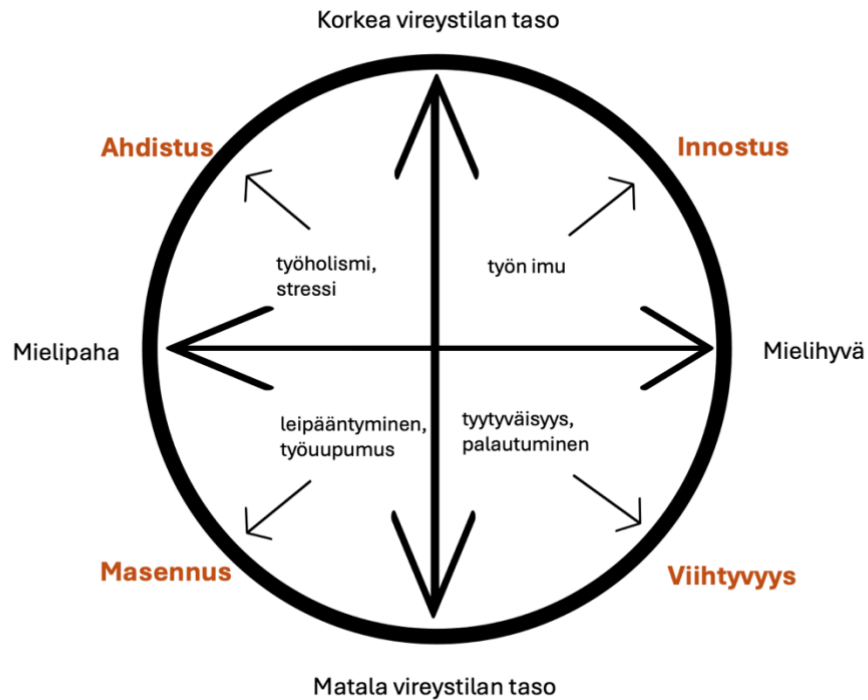
Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös kahdesta näkökulmasta käsin: negatiivisesta ja positiivisesta näkökulmasta. Negatiivisen näkökulman kautta tarkastellaan hyvinvoinnin ja terveyden kääntöpuolia kuten uupumusta, unihäiriöitä, sairauspoissaoloja ja stressiä. Sen sijaan positiivisen näkökulman kautta työhyvinvointia usein tarkastellaan työn imu - käsitteen kautta (Hakanen, 2009a, s. 4). Työhyvinvointitutkimusten huomion kohteena on perinteisesti ollut kiinnittää huomiota jo muodostuneisiin ongelmiin (Hakanen, 2009a, s. 4). Positiivisen psykologian tutkimussuuntaus keskittyy sen sijaan ennakoivasti tarkastelemaan ja tutkimaan, mikä saa ihmiset ja yhteisöt voimaan hyvin, kuinka hyvinvointia voisi kehittää lisää, millainen työ lisää työhyvinvointia tekijöilleen ja kuinka ihmisen elämä on elämisen arvoista (Seligman & Csikszentmihalyi 2000; Hakanen, 2009b, s.9). Tykkää työstä -kirjassa (2017) Mäkikangas ja Hakanen korostavat organisaatiolle tavoiteltavaksi asiaksi työn imun mahdollistamisen. Tässä tutkimuksessa tullaan seuraavaksi keskittymään positiivisen psykologian näkökulmaan ja sitä kautta tarkastellaan työhyvinvointia työn imun käsitteen kautta.

2.4 Työn imun määrittely ja tausta

Työn imun tutkimus on saanut alkunsa positiivisen psykologian liikkeen synnyn myötä (Hakanen, 2009a, s. 4). Työn imu (work engagement) on suhteellisen uusi käsite, jota Kahn on käsitellyt ensimmäisen kerran artikkelissaan vuonna 1990 (Schaufeli, 2012). Työn imun tutkimus on lisääntynyt työelämätarpeen ja tutkijoiden mielenkiinnon myötä viime vuosina valtavasti. Suomessa yksi tunnetuin työn imun tutkija on Jari Hakanen, joka aloitti aiheen parissa työskentelyn noin 20 vuotta sitten. Hän myös kehitti work engagement -käsitteestä suomenkielisen version työn imu (Hakanen, 2004, s.28).

2.4.1 Hyvinvoinnin perusluokitukset

Warr (1999) jaotteli työhyvinvoinnin neljään eri ulottuvuuteen, vireystilan ja mielihyvän asteen mukaan (Hakanen, 2018, s. 21). Kuten aiemmin todettiin, suurin osa aiemmista työhyvinvointitutkimuksista keskittyi alhaisen mielihyvän ulottuvuuksiin, kuten masennukseen ja uupumukseen (Hakanen, 2004, s.27). Kun yksilöllä on matala virittyneisyystila ja kokemus matalasta mielihyvästä, voidaan sitä luonnehtia työuupumukseksi tai leipääntymiseksi. Kun yksilö kokee korkeaa virittyneisyyttä ja matalaa mielihyvää, mikä voi työelämässä ilmetä esimerkiksi levottomuutena tai hermostuneisuutena samanaikaisesti mielipahan kanssa, voidaan sitä luonnehtia stressiksi, työhölistiseksi työtavaksi tai jopa alkavaksi työuupumukseksi (Hakanen, 2018, s 21). Työssä viihtyminen ja rentoutuneisuus sisältävät korkeaa mielihyvää, ilman virittyneisyyttä (Hakanen, 2004, s. 28). Tällaisessa tilanteessa työ ei kuluta voimavaroja ja se voi tuntua mukavalta esimerkiksi työyhteisön ja työolojen takia (Hakanen, 2018, s. 21-22). Kun taas aktiivinen innostus, korkea virittyneisyys ja korkea mielihyvä ilmentävät työhyvinvoinnin käsitettä työn imua (Hakanen, 2004, s. 28).



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin neljä ulottuvuutta (Warr, 1999)

2.4.2 Työn imu käsitteenä

Hakasen (2009a, s. 9) mukaan työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tila. Schaufeli ja Bakker (2010) määrittelevät työn imun positiivisena ja antoisana motivaatiotilana, joka on uupumuksen vastakohta. Hakanen (2009b, s. 34) puolestaan ei näe työn imua suoranaisesti uupumuksen vastakohtana, vaan uupumukselta suojaavana ja vähentävänä mekanismina. Hakanen (2018, s. 103; Hakanen, 2009b, s. 34) esittää työn imun vastakohtana enemmän kyllästymisen, eli leipääntymisen kuin uupumuksen.

Työn imulla voidaan Kahnin (1990) mukaan saavuttaa sekä henkilökohtaisia tuloksia että organisaation kannalta tärkeitä tuloksia. Työn imussa työntekijät jaksavat sitoutua tavoitteisiinsa paremmin, tuovat töihinsä energiaa sekä käyttävät hyväksi energiansa saavuttaakseen omat tavoitteensa ja menestyäkseen (Schaufeli & Bakker, 2010).

Työn imua voidaan tarkastella kolmen ulottuvuuden avulla: *tarmokkuus*, *omistautuminen* ja *uppoutuminen* (Hakanen, 2009a s. 9; Schaufeli, 2012; Schaufeli ja muut, 2002). Tarmokkuuteen liittyy yksilön vahva ja energinen olo, jolloin yksilö haluaa panostaa omaan työhönsä sekä hänellä on voimavaroja ponnistella vastoinkäymisten kohdatessa (Hakanen, 2009b, s. 33; Schaufeli & Bakker, 2004). Yksilö myös työskentelee sinnikkäästi ja kokee selviävänsä hankalistakin vastoinkäymisistä (Hakanen, 2018, s. 39; Schaufeli ja muut, 2002).

Omistautuminen työlleen on toinen ulottuvuus, jossa yksilö on hyvin sitoutunut omaan työhönsä ja on ylpeä siitä (Hakanen, 2009b, s. 33). Omistautumisessa yksilö kokee oman työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi (Hakanen, 2018, s. 39; Schaufeli ja muut, 2002). Omistautuminen ei kuitenkaan tarkoita, että se verottaisi yksilön muuta elämää (Hakanen, 2009b, s. 34).

Kolmas ulottuvuus on uppoutumisen tila. Hakasen mukaan uppoutumisen tila ei ole yhtä oleellinen ja se on vaikeampi saavuttaa, kuin kaksi edellistä (Hakanen, 2018, s. 40). Työhön uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittymisen tilaa, jossa aika kuuluu huomaamatta ja irtautuminen voi tuntua hankalalta (Hakanen, 2018, s. 39). Uppoutumisen tila eroaa flow-tilasta ajallisesti (Schaufeli ja muut, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004) ja ajankulu hämärtyy (Hakanen, 2009b, s. 33). Flow-tila tarkoittaa lyhytaikaisempaa uppoutumisen tilaa, kun taas työn imussa uppoutumisella tarkoitetaan vahvaa keskittymisen tilaa, jossa yksilö paneutuu työhönsä ja saa nautintoa työstään (Hakanen, 2018, s. 49). Voidaan sanoa, että työn imu käsite yhdistää energisen omistautumisen, hyvinvoinnin ja motivaatiopuolen toisiinsa.

Työn imu saattaa vaihdella päivittäin, riippuen päivän tapahtumista (Schaufeli, 2012). Hakasen (2018, s. 39) mukaan tutkimusten perusteella voidaan todeta, että jokaisessa ammattiryhmässä ainakin yksi kymmenestä työntekijästä kokee päivittäin työn imua ja Työterveyslaitoksen tiedotteen mukaan noin kuudella kymmenestä vastaajasta työn

imua esiintyy useita kertoja viikossa tai jopa päivittäin (Hakanen, 2023). Hakanen on myös tutkimuksissaan huomannut, että työn imu ennustaa vähempää työttömyyttä sekä hyviä ansiotuloja (Hakanen ja muut, 2021). Työn imu nostaa myös todennäköisyyttä positiiviseen urakehitykseen ja suurempiin ansiotuloihin (Hakanen, 2021a; Hakanen, 2022.). Työterveyslaitoksen tiedotteen mukaan työn imua koetaan erityisesti ihmissuhdeammateissa ja johtamistöissä (Hakanen, 2023). Työn imu ei ole harvinainen ilmiö, mutta toisaalta on vielä ihmisiä, jotka voisivat kokea arjessa enemmän työn imua (Hakanen, 2022).

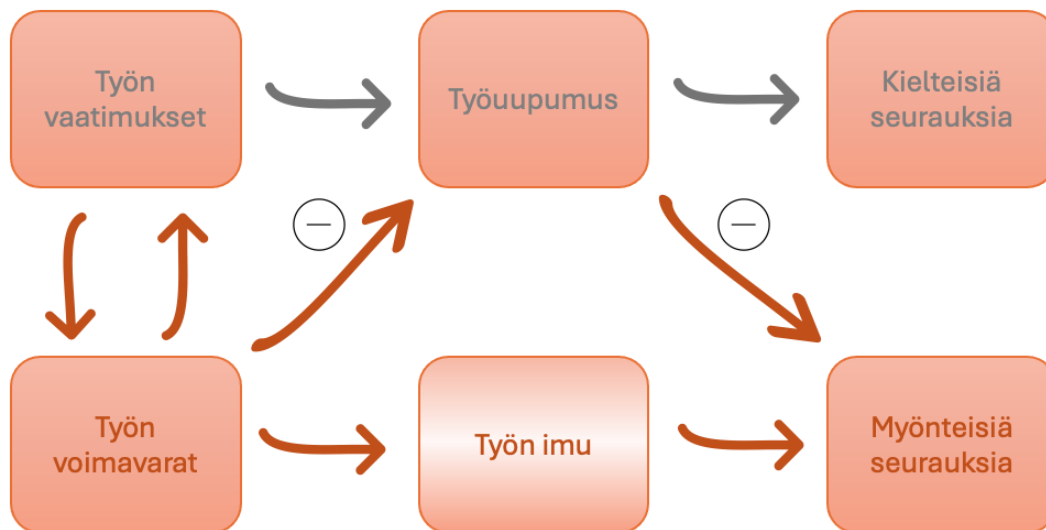
Työn imun vaikutus on moniulotteinen ja vaikuttaa aina asiakasrajapintaan saakka. Työn imu vaikuttaa tutkimusten mukaan organisaation ja työntekijöiden suoritukseen (Rich ja muut, 2010; Harter ja muut, 2002), työntekijöiden innovatiivisuuteen (Hakanen ja muut, 2008b) ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen (Harter ja muut, 2002). Tämä omalta osaltaan vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen, parempaan suoriutumiseen ja ystävällisyyteen (Perhoniemi & Hakanen, 2013) sekä työtapaturmien tai virheiden vähentymiseen (Harter ja muut, 2002).

2.5 Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli

Työn imun ja työhyvinvoinnin syntymistä voidaan tutkia työn vaatimusten ja työn voimavarojen -mallin (TV-TV-malli) kautta (Demerouti ja muut, 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Mallissa tarkastellaan kahta tekijää: työn vaatimuksia, jotka vaativat ponnisteluja ja saattavat vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin sekä työn voimavaroja, jotka edistävät motivaatiota ja tukevat hyvinvointia (Hakanen & Roodt, 2010.)

Työhyvinvoinnin ja työn imun synty ei ole suoraviivaista, vaan niiden syntymistä edesauttaa tasapaino työn vaatimusten ja työn voimavarojen välillä. Mallissa ajatellaan, että jos yksilö kokee suuria vaatimuksia työssään yhdessä vähäisten voimavarojen kanssa, voi se johtaa uupumukseen (Ahola ja muut, 2018, s. 21). Työn vaatimuksia tasapainottaa työn voimavarat, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja lisäävät työn imua

(Hakanen, 2018, s. 103). Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -mallia on tutkittu useammilla empiirisillä tutkimuksilla ja on pystytty osoittamaan, että työntekijän kokemat työolot vaikuttavat motivaatioon ja jaksamiseen, ja nämä puolestaan vaikuttavat suorituksen laatuun (Eskelinen ja muut, 2022, s. 16). Tämä ei kuitenkaan ole suoraviivainen prosessi, vaan siinä on kaksi vaikutusta vahvistavaa takaisinkytkentää työhyvinvoinnin ja resurssien välillä (Eskelinen ja muut, 2022, s. 16).



Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli (Hakanen, 2018, s. 105)

2.5.1 Työn vaatimukset: este- ja haastevaatimukset

Työn vaatimukset ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia kuormitustekijöitä, jotka vaativat yksilöiltä ponnisteluita, jotta he selviävät kohtaamistaan haasteistaan (Hakanen, 2018, s.103; Demerouti ja muut, 2001). Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin (Mauno ja muut, 2017). Määrälliset vaatimukset koskevat työn määrää ja työtahtia, kun taas laadulliset vaatimukset koskevat erilaisia taitoja ja kognitiivisia ponnisteluita (Mauno ja muut, 2017).

Työstressitutkimuksissa työn vaatimukset taas on jaettu este- ja haastevaatimuksiin (Lepine ja muut, 2005; Cavanaugh ja muut, 2000). Estevaatimukset kuormittavat työntekijää ja lisäävät uupumusta sekä vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin (Lepine ja muut, 2005). Estevaatimukset myös estävät tai häiritsevät yksilöä saavuttamaan omia tavoitteitaan (Cavanaugh ja muut, 2000). Estevaatimuksiksi luokitellaan mm. toimimattomat työvälineet, roolin epäselvyys, huono työturvallisuus tai byrokraattiset päätökset, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin ja suoritukseen (Lepine ja muut, 2005). Estevaatimukset vaikuttavat negatiivisesti sitoutumiseen (Crawford ja muut, 2010) ja niihin liittyvä stressi myös korreloi työpaikan vaihdon ja huonomman työtyytyväisyyden kanssa (Cavanaugh ja muut 2000).

Vaikeat, monimutkaiset työtehtävät, suuret vastuut ja kiire nähdään työn haastevaatimuksina (Lepine ja muut, 2005). Haastevaatimukset ovat kuormittavia, mutta hyvässä suhteessa työn voimavarojen kanssa, ne voivat innostaa sekä synnyttää motivaatiota ja työn imua (Bakker & Demerouti, 2017; Lepine ja muut, 2005). Haastevaatimuksissa esiintyvällä positiivisella stressillä on nähty yhteys työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Cavanaugh ja muut, 2000; Mauno ja muut, 2007). Hakanen (2018, s. 106) kuvailee optimaalista tilannetta työn vaatimusten ja voimavarojen välillä seuraavanlaisesti: työn vaatimukset, jotka ovat kohtuullisen korkeat, aiheuttamatta pitkäaikaista kuormitustilaa sekä työntekijän ulottuvilla olevia työn voimavaroja, jotka auttavat selviytymään tehtävistä, energisoivat ja innostavat työntekijää synnyttäen työn imua. Näin ollen työntekijät voivat kohdata työssään kiirettä ja epävarmuutta, mutta silti työ voi olla heille motivoivaa ja innostavaa (Hakanen, 2009b s. 5). Riippuen yksilöstä, jotkut vaatimuksista voidaan kokea joko este- tai haastevaatimuksina (Bakker & Demerouti, 2017; Mauno ja muut, 2017)

2.5.2 Työn voimavarat

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat yksilöitä kestämään ja kohtaamaan näitä haasteita ja auttavat

saavuttamaan asetetut tavoitteet sekä vähentävät vaatimusten kuormittavuutta (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, 2018, s. 49-50). Työn imun ja työn voimavaroilla on nähty olevan vahvempi keskinäinen yhteys (Hakanen ja muut, 2008a, Schaufeli & Bakker, 2004), kun taas puuttuvat työn voimavarat ovat tutkimuksissa osoittaneet työn imun hiipumista (Hakanen, 2009a, s. 13). Työn voimavarat määrittelevät kuinka henkilöt voivat työpaikoillaan sekä energisoivat ja kannattelevat yksilöitä työssään, lisäten työn imun kokemusta (Hakanen, 2018, s. 50). Näin ollen työn voimavarojen tehtävänä on vähentää työn vaatimuksia, fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta sekä toimia voimavarana tavoitteiden saavuttamisessa ja tukea oppimisprosessia (Bakker & Demerouti, 2007).

Työn voimavarat voidaan jaotella työtehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa vastaaviksi (Hakanen, 2018, s. 51). Hakanen (2018, s. 52–62) määrittelee 25 erilaista voimavaraa, joiden avulla organisaatio voi tukea työn imua ja työn mielekkyyttä. Työn voimavaroja ovat esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus, itsenäisyys, arkinen ystävällinen käyttäytyminen, välitön palaute, työtehtävien merkityksellisyys, oikeudenmukaisuus sekä sosiaalisen tuen merkitys (Crawford ja muut, 2010; Hakanen, 2018, s. 52–69).

2.5.3 Energiapolku ja motivaatiopolku

TV-TV -mallissa työn vaatimukset ja voimavarat synnyttävät kaksi erillistä prosessia: energia- ja motivaatiopolun, joiden lopputulokset poikkeavat toisistaan. Energiapolku, jossa korkeat työn vaatimukset ilman tärkeitä voimavaroja, voivat aiheuttaa työuupumusta, josta seurauksena on terveyden heikkeneminen (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen ja muut, 2008a) ja organisaatioon sitoutumisen heikkeneminen (Hakanen ja muut, 2006). Energiapolkua voidaan mallintaa Robert Hockeyyn (1997) kaksitasoisen korvaavan säätelyhallinnan mallin avulla (Hakanen, 2004, s. 256). Malli esittää yksilön suoriutumista haastavista työn vaatimuksista, jossa he kuluttavat omia psyykkisiä tai fyysisiä resurssejaan suoriutuakseen, mikä voi johtaa lopulta terveysongelmiin (Bakker & Demerouti, 2007). Työntekijät joutuvat tasapainottelemaan

työsuoritukseen liittyvän tavoitteen suojelemisen ja tehtävän vaatimien henkisten ponnisteluiden ja kustannusten välillä (Hakanen, 2004, s. 256). Toisin sanoen energiapolku kuvaa sitä, miten työntekijät kohtaavat työn vaatimukset, miten he sopeutuvat niihin ja kuinka se vaikuttaa heidän toimintaansa ja terveyteensä.

Hockeyn malli (1997) jakaa energiapolkua koskevat toimintatavat kolmeen selviytymismuotoon: *aktiiviseen*, *kuormittavaan* ja *passiiviseen*. Kun työsuoritus pysyy energiavarantojen rajoissa ja työolot vaativat vain rutiininomaista säätelyä, kutsutaan sitä *aktiivisen selviytymisen muodoksi*. Myös tässä aktiivisen selviytymisen muodossa työntekijä voi joutua ajoittain suorittamaan aktiivisesti tavallista vaativampia työtehtäviään lisäämällä omia ponnisteluitaan ja nostamalla aktiiviteettitasoaan. Työsuoritus pitkällä aikavälillä voi kuluttaa hänen energiavoimavarojaan. *Kuormittavan selviytymisen muodossa* työntekijä käyttää ylimääräisiä voimavarojaan ja ponnistelee maksimaalisesti selviytyäkseen työn vaatimuksista ja saavuttaakseen tavoitteet. Kuormittavan selviytymisen malliin liittyy usein ahdistuneisuutta, väsymystä ja terveyshaittoja. Kun työn vaatimukset ja stressi kasvavat liian suuriksi voi työntekijä tinkiä työtavoitteistaan tai vetäytyä niistä kokonaan. Tätä kutsutaan *passiivisen selviytymisen muodoksi*. Vaikka stressi saattaa vähentyä, voi tällä selviytymisen muodolla olla johdannaisvaikutuksia työntekijän mielenterveyteen. (Hakanen, 2004, s. 256-257.)

Motivaatiopolussa työn voimavarat vaikuttavat positiivisesti työhön ja synnyttävät työn imua ja sitä kautta vaikuttavat esimerkiksi työpaikan sitoutumiseen (Hakanen ja muut, 2006). Työympäristössä työn voimavarat voivat synnyttää sekä ulkoista että sisäistä motivaatiota. Jos syntyy ulkoista motivaatiota, suoritetaan tehtävä onnistuneesti ja tavoite saavutetaan (Bakker & Demerouti, 2007). Schaufeli ja Bakker (2004) artikkelissaan nimeävät tämän prosessin edistämiseksi tukevat kollegat ja esimiehen palautteen. Työn voimavarat synnyttävät myös sisäistä motivaatiota, eli tukevat työntekijän henkistä kasvua, oppimista ja kehittymistä (Hakanen, 2004, s. 257; Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavarat edistävät hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota, koska ne tyydyttävät inhimillisiä perustarpeita, psykologista itsenäisyyttä, kompetenssia ja

yhteenliittymistä sekä tämän kautta edistävät työntekijän kasvua ja oppimista (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, 2018, s. 50; Hakanen, 2004, s. 258). Energia- ja motivaatiopolku kietoutuvat toisiinsa, koska työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä toisiinsa, eivätkä ole itsenäisiä tekijöitä (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.5.4 Yksilön voimavarat

Työn imuun vaikuttavat osittain myös yksilön voimavarat ja osa työn imusta voidaan selittää persoonallisuuden ominaisuuksilla (Hakanen, 2018, s. 71). Yksilöllisillä tekijöillä on voimaannuttava vaikutus ja ne vaikuttavat Hakasen (2018, s. 71) mukaan yksilön kokemukseen työstä ja työoloista. Optimismi, itsetunto ja minäpystyvyys kuuluvat yksilön voimavaroihin (Xanthopoulou ja muut, 2007). Hakanen (2018, s. 71) lisää tähän vielä kimmoisuuden, eli sinnikkyyden ja systeemiällyn, jolla yksilö kykenee toimimaan hankalissakin tilanteissa.

Työn voimavarojen runsas olemassaolo edesauttaa työntekijöiden itsearviointia, itsetuntoa ja optimismia, mikä saa heidät tuntemaan itsensä itsevarmemmiksi ja ylpeiksi omasta työstään, jolloin he löytävät työstään merkitystä sekä pysyvät sitoutuneempina (Xanthopoulou ja muut, 2007). Työntekijöiden yksilölliset voimavarat tukevat työntekijöitä olemaan itsevarmempia kyvyistään ja tulevaisuudestaan sekä tunnistamaan ympäristöään ja työkaluja, jotka helpottavat heitä saavuttamaan tavoitteet (Xanthopoulou ja muut, 2007). Kun tavoitteet saavutetaan, syntyy työn imua.

Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia henkilön omiin voimavaroihin, jolloin syntyy myönteinen kehä. Työn imulla on myös myönteisiä vaikutuksia työn ulkopuoliseen elämään. Työn imu antaa energiaa kasvuun ja oppimiseen, parantaen yksilön kaikkea toimintaa elämän eri osa-alueilla. (Hakanen, 2018, s. 122–129).

2.5.5 Työn tuunaaminen

Työn tuunaaminen (job crafting) on suhteellisen uusi käsite, eikä sitä ole tutkittu vielä kovin paljoa (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 31). Työn tuunaaminen on yksilön omaaloitteisia fyysisiä, kognitiivisia ja sosiaalisia toimimia, joilla yksilö kehittää omia työolojaan, toimintatapojaan ja työn sisältöä vastaamaan enemmän hänen voimavarojaan, tavoitteitaan ja intohimojaan (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 31). Työn tuunaamisessa oman työn kehittäminen voi koostua pienistä teoista (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hakanen (2018, s. 84-85) näkee työn tuunaamisessa kolme eri kokonaisuutta, joiden kautta työntekijä voi muokata työtään. Ensimmäinen on tehtävän rajojen tuunaaminen, eli yksilön mahdollisuus muokata mitä tehtäviä ja miten laajoja työtehtäviä työhön kuuluu sekä kuinka hän toteuttaa nämä tehtävät. Toinen Hakasen (2018, s. 85) erittelemä kokonaisuus on sosiaalisten suhteiden vuorovaikutuksen laatu ja määrä omassa työssään. Kolmas kokonaisuus on työn olemassaolon tarkoitus, eli yksilön käsitys oman työn arvosta sekä oman työn tarkoitus osana laajempaa kokonaisuutta.

Työn tuunaamisessa yksilö käyttää työssään ja työyhteisössään olevat voimavarat ja vaatimukset, tehdäkseen omasta työstään innostavamman itselleen (Hakanen, 2018, s. 85). Työn tuunaaminen voi tapahtua lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja, esimerkiksi kehittämällä itseään, käyttämällä omia kykyjä useammin, pyytämällä palautetta sekä inspiraatiota ja neuvoja hakemalla (Hakanen, 2018, s. 86). Toinen tuunaustapa on työn voimaannuttavien vaatimusten lisääminen, eli uusien työtehtävien, haasteiden ja vastuiden omaksuminen (Tims & Bakker, 2010). Myös vähentämällä haitallisia työn vaatimuksia yksilö voi muokata omaa työtään, kuten vaikuttamalla työn fyysisiin kuormitustekijöihin, lisäämällä ydintyöhön käytettävää aikaa sekä pyrkiä välttämään työrooleja tai -tehtäviä, jotka hän kokee liian kuormittaviksi (Hakanen, 2018, s. 86-87). On huomioitava, että työn tuunaaminen on todennäköisempää, kun työntekijät eivät ole työtehtävää suorittaessa riippuvaisia toisistaan, vaan pystyvät proaktiivisesti muokkaamaan omaa työtään itselle sopivammaksi (Tims & Bakker, 2010). Muista riippuvassa työssä työn tuunaaminen vaikuttaa muihin työntekijöihin, mikä hankaloittaa yksilöllistä työn muokkaamista (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Hakasen ja Perhoniemen (2012) artikkelissa esitetään tutkimustulos, jossa työn voimavara (itsenäisyys työssä) ja yksilöllinen voimavara (pystyvyyssusko) olivat myönteisessä yhteydessä ja synnyttivät työn imua. Tutkimus osoitti, että antamalla työntekijälle vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuden ammatilliseen pystyvyyteen, edistettiin omatoimista aktiivisuutta sekä työn imua.

Työn tuunaamisesta voi seurata myös kielteisiä vaikutuksia, esimerkiksi välttämättömät työt vähenevät ja työntekijän kuormittavuus lisääntyy (Hakanen, 2018, s. 88). Työn tuunaamisen positiiviset seuraukset voivat näyttäytyä yksilön omien vahvuuksien käyttönä useammin, joustavampana toimintana työssä, luovuutena, innostuneempana työskentelynä, rutinoitumisen ennaltaehkäisynä ja työn imun syntymisenä (Hakanen, 2018, s. 91). Työn tuunaamisesta voivat hyötyä niin yksilöt kuin organisaatiot, koska nämä työntekijät kehittävät ja uudistavat organisaatiota (Wrzesniewski & Dutton, 2001)

2.6 Työn imun vaikutukset ja seuraukset

Kuten aiemmin on jo todettu, työn imulla on monia positiivisia vaikutuksia niin organisaatioon, työyhteisöön, työhön kuin yksityiselämäänkin. Tutkimusten perustella Hakanen (2009b, s. 39-40) jaottelee myönteiset seuraukset kuuteen osaan seuraavanlaisesti: *työtä ja työpaikkaa koskevat asenteet ja aikomukset, aloitteellisuus ja muu vapaaehtoinen suoriutuminen työssä, työssä suoriutuminen ja työn tuloksellisuus, oppimismotivaatio ja jatkokouluttaminen sekä tyytyväisyys elämään ja muun elämän hyvinvointi ja terveys.*

Työtä ja työpaikkaa koskeviin asenteisiin työn imun on nähty vaikuttavan vahvempana organisaatioon sitoutumisena ja pienempänä vaihtuvuutena organisaatiossa (Hakanen ja muut, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Työssä suoriutuminen on nähty paranevan työn imun myötä, koska työn imua kokeva työntekijä on Hakasen (2009b, s. 15) mukaan aloitteellinen, uudistushakuinen, suoriutuu työn vaatimuksista sekä on sitoutunut omaan työhönsä. Työn imussa työntekijä on motivoitunut ja pystyy keskittymään sekä

toimimaan energisesti suoriutuakseen tavoitteistaan (Bakker & Demerouti, 2017). Varsinkin sisäisellä motivaatiolla saavutettu työn imu auttaa kohdistamaan resurssit tavoitteisiin, jotka työntekijät kokevat olevan palkitsevampia (Warr & Inceoglu, 2012), josta seuraa usein myös parempaa suoriutumiskykyä (Xanthopoulou ja muut, 2009). Työn imu myös tarttuu työyhteisössä ja näyttäytyy ystävällisenä käytöksenä (Hakanen, 2013), koska tiimiläiset välittävät myönteistä asennettaan, energisyyttään ja innostuneisuuttaan työyhteisön ilmapiiriin (Hakanen, 2009b, s. 37-38). Tiimin yhteistyö tukee työn imun syntymistä (Ahola ja muut, 2018) ja runsas vuorovaikutus tukee työn imu siirtymistä myös muihin yhteisön jäseniin (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Kun tiimi kokee kollektiivisesti työn imua, tiimin suorituskyky paranee (Torrente ja muut, 2012).

Työn imu vaikuttaa asiakaspalvelun laatuun ja synnyttää asiakasuskollisuutta (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Työntekijät myös jaksavat tehdä pidempiä työpäiviä työn imussa (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Työn imu on nähty vaikuttavan positiivisesti yksilön ansiotuloihin ja ammatilliseen kehittymiseen sekä vaikuttavan negatiivisesti työttömyyteen (Hakanen ja muut, 2021).

Työn imulla on yhteyttä myös yleisesti elämän tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen (Hakanen, 2018, s. 41). Tämän lisäksi tutkimuksista on huomattu, että työn imu vaikuttaa myös vapaa-aikaan, koska työn imu toimii yksilön myönteisenä voimavarana ja auttaa rikastuttamaan myös perhe-elämää sekä parantamaan elämänlaatua vapaa-aikana (Hakanen & Perhoniemi, 2012).

3 Tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on löytää tekijöitä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät työhyvinvoinnin ja työn imun kokemusta kiinnitetyillä näyttelijöillä. Kolmas luku tulee käsittelemään tutkimuksen empiirisen osan eri vaiheita. Luvussa perustellaan käytettyä tutkimusmenetelmää sekä tarkennetaan lukijalle tutkimusaineiston hankinnan menetöt ja analysointitavat. Jokainen menetelmävalinta tullaan esittelemään yleisesti ja perustelevaan valittua menetelmää, jotta lukijalle muodostuu luotettava kuva tutkittavasta aiheesta. Lopuksi käsitellään vielä tutkimuksen luotettavuutta.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusaineisto kerättiin laadullista, eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii tämän tutkimuksen tarpeisiin, koska tutkimuksen tavoitteena on tutkia, kuvailla ja ymmärtää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työn imun syntymiseen näyttelijöillä. Laadullinen tutkimus soveltuu Puusan ja Juutin (2020, s. 77) mukaan sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, jotka perustuvat tajuntaan, ihmisten vuorovaikutukseen ja sitä jäsentävään kieleen.

Laadulliselle tutkimusmenetelmälle tyypillistä on sen pyrkimys kuvata tutkittavaa kohdetta tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta (Puusa & Juuti, 2020, s. 76). Koska laadullisessa tutkimusmenetelmässä pyritään ymmärtämään ja kuvaamaan ilmiöitä, on myös oleellista, että haastateltavilla on omakohtaista kokemusta asiasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Ajatuksena on, että tutkimalla yksittäistä tapausta perusteellisesti, voidaan saattaa ilmiöstä näkyväksi se, mikä on ilmiölle yleisemmällä tasolla merkityksellistä ja toistuvaa (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 182).

Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä hankkia aineistoa, niin että tutkittavien näkökulmat ja ääni kuuluvat (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 164). Laadullista aineistoa voidaan kerätä haastatteluiden, kyselyiden, havainnoinnin ja erilaisten dokumenttien

avulla (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 191; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 83). Menetelmänä haastattelut auttavat selvittämään mitä ihmiset ajattelevat, tekevät, tuntevat ja kokevat (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 185). Haastattelua käytetään aineiston hankintamenetelmänä, kun halutaan ymmärtää ihmisten asioille antamia merkityksiä ja tulkintoja (Puusa, 2020, s. 112). Hirsjärven ja muiden (2009, s. 205) mukaan haastattelu valikoituu tiedonkeruumenetelmäksi usein, jos ihminen halutaan nähdä tutkimustilanteessa merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena.

3.1.1 Aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa käytetään haastattelua tiedonkeruumenetelmänä, koska haastattelut auttavat keräämään haastateltavilta mahdollisimman paljon ajatuksia ja omakohtaista kokemusta työhyvinvoinnista ja työn imusta. Työhyvinvointi ja työn imu ovat moniulotteisia ilmiöitä, joten haastattelut mahdollistivat myös syventävien kysymysten esittämisen. Vaikka aineisto kerättiin teemahaastattelulla, jossa edetään etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87), teemahaastattelut mahdollistavat sen, että riippuen keskustelun sisällöstä, haastateltavat pystyvät vapaasti kertomaan itselleen merkityksellisistä asioista syvällisemmin. Teemahaastatteluiden tarkoituksena on löytää vastauksia tutkimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88). Samoin ymmärrys aiheeseen, työn imu ja työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta, rakentuu parhaiten haastattelussa, jolloin aiheen todellista tilaa on helpompi ymmärtää ja reagoida tarvittaessa lisäkysymysten avulla.

Haastattelussa keskeistä on saada mahdollisimman paljon tietoa ja muodostettua monipuolinen kuva ilmiöstä, joka voidaan mahdollisesti saavuttaa paremmin antamalla haastateltaville haastattelun aihealueet etukäteen tietoon (Puusa, 2020, s. 107). Ennen haastattelua, haastateltaville lähetettiin sähköpostitse vielä saatekirje (liite 1) sekä tietosuojailmoitus, tutkimustiedote ja tutkimussuostumus kuitattavaksi. Ajankohdan

sopimisen ja haastateltavan kirjallisen suostumuksen jälkeen, haastateltaville lähetettiin sähköpostitse haastattelulinkki ja haastattelukysymykset etukäteen tutustuttavaksi.

Ennen haastattelun aloitusta haastateltaville kerrattiin vielä tieto anonymiteetistä ja siitä, kuinka haastattelujen aineistoja tullaan tutkielmassa hyödyntämään sekä kuinka haastatteluaineisto lopuksi hävitetään. Varsinaisen haastattelun alussa kysyttiin muutama taustatietokysymys, jotka koskivat haastateltavan ikää, koulutustaustaa, työsuhteen paikkaa, laatua ja pituutta. Haastattelussa kysymykset keskittyivät kahden teeman ympärille: työhyvinvointiin ja työn imuun. Haastattelukysymykset muodostuivat tutkimuskysymysten ja kirjallisuusosion ympärille.

Haastattelurunko muodostui aluksi kysymyksiin työhyvinvoinnista, kuormituksesta ja palautumisesta. Sen jälkeen kysymykset keskittyivät työn imun kolmeen ulottuvuuteen sekä työn voimavaroihin ja työn vaatimuksiin.

3.1.2 Haastateltavat

Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluiden avulla viidestä eri VOS-teatterista. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä sekä haastattelut nauhoitettiin myöhempää litterointia varten. Haastattelut rajattiin näyttelijöihin, jotka ovat 36-vuotiaita tai sitä nuorempia sekä ovat olleet kiinnityksellä ainakin vuoden verran samassa teatteritalossa. Ikä haluttiin rajata näyttelijöihin, jotka eivät ole ehtineet työskennellä alalla vielä useaa kymmentä vuotta. Voidaan olettaa, että verrattuna vanhempiin kollegoihin elämäkokemuksen kautta kartuttavaa resilienssiä ei ole yhtä paljon, tarve työn mielekkyyteen ja osaamisen kehittämiseen voi olla suurempaa sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen tarpeet voivat erota vanhemmista sukupolvista. Tätä tutkimusta varten haastateltiin yhteensä viittä näyttelijää. Tapaamiset kestivät 46 minuutista vähän yli tuntiin ja ne toteutettiin tammikuussa 2025. Alla on esitetty yhteenveto haastateltavien iästä, koulutuksesta, työsuhteen kestosta ja laadusta sekä haastattelun kestosta.

Haastattelu	Ikä	Tutkinto	Työsuhteen kesto	Työsuhteen laatu	Haastattelun kesto
H1	35	AMK	5 v	määräaikainen	46 min
H2	35	TeM	5 v	toistaiseksi voimassa oleva	57 min
H3	32	TeM	4 v	toistaiseksi voimassa oleva	1h 07min
H4	34	TeM	2,5 v	toistaiseksi voimassa oleva	56 min
H5	36	TeM	5 v	toistaiseksi voimassa oleva	58 min

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

3.1.3 Aineiston analyysi

Aineiston keruuvaiheen jälkeen, eli haastatteluiden jälkeen, alkaa aineiston analyysivaihe. Aineiston analyysin tarkoituksena on kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen keskeisiä ilmiöitä (Puusa & Juuti, 2020, s. 143). Kun mietitään sopivaa analysointimenetelmää, täytyy miettiä sopivuutta tutkimusongelman ja tavoitteiden osalta (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 221). Tässä tutkimuksessa keskitytään ymmärtämään ja kuvailemaan työn imua ja työhyvinvointia ilmiönä, joten sisällönanalyysi on sopivin aineiston analysointimenetelmä. Sisällönanalyysin tavoite on järjestellä informaatio pelkistettyyn ja tiiviiseen muotoon, jolla pystytään lisäämään aineiston informaatioarvoa (Puusa, 2020, s. 149). Sisällönanalyysi soveltuu hyvin dokumenttien kuten litteroitujen

haastatteluiden objektiiviseen ja systemaattiseen analysoimiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 117). On kuitenkin huomattava, että sisällönanalyysi ei ole vain analyysimenetelmä, vaan kaikki laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin, joten se voidaan nähdä niin metodina kuin väljänä teoreettisena kehyksenä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103).

Sisällönanalyysi sopii tämän tutkimuksen kannalta parhaiten analysoimaan haastattelu- ja tekstiaineistoa. Samoin sen avulla voidaan tunnistaa aineistosta nousseita erilaisia teemoja sekä ymmärtää työhyvinvointiin ja työn imuun liittyviä keskeisiä tekijöitä näyttelijöiden keskuudessa.

Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa analysoidaan vaihe vaiheelta. Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään induktiivista analysointitapaa, eli aineistoa analysoitaessa pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus tunnistamalla aineistosta keskeiset teemat ja aiheet (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 106). Haastatteluaineiston keräämisen jälkeen haastattelut kuunneltiin uudestaan, kirjoitettiin auki, eli litteroitiin sekä poistettiin täytesanat. Valmiin litteroinnin jälkeen sisältöön perehdyttiin tarkemmin. Tässä vaiheessa tutkijan täytyy valita ja rajata tutkimuksen kannalta kiinnostavat aiheet. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 104) kirjassaan mainitsevat, aineistosta todennäköisesti löytyy monia kiinnostavia asioita, mutta yhdessä Pro gradu -tutkielmassa ei ole mahdollista käsitellä kaikkia aiheita läpi, joten täytyy osata päättää ja rajata tutkimuksen kannalta oleellisemmat.

Analyysiprosessi voidaan jaotella kolmeen eri vaiheeseen: 1) aineiston redusointiin eli pelkistämiseen, 2) aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn sekä 3) abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122-127). Redusointivaiheessa etsitään lausumia, jotka ovat merkityksellisiä tutkimuskysymyksen näkökulmasta (Puusa, 2020, s. 153). Nämä alkuperäisilmaukset alleviivattiin värikoodein ja niin alkuperäisilmaukset kuin niistä tehdyt pelkistetyt ilmaukset listattiin allekkain.

Pelkistämisvaiheen ansiosta aineisto saadaan yksinkertaisempaan muotoon, jotta jatkokäsittely eli ryhmittely on mahdollista (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123).

Seuraavaksi aineisto ryhmiteltiin, eli klusteroitiin. Tässä vaiheessa aiemmin koodatut alkuperäisilmaukset käytiin tarkasti läpi, jotta löydettiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin aiheittain luokiksi, joista muodostettiin tarkemmat alaluokat, jotka nimettiin aineiston sisällön mukaan. Tuomi ja Sarajärven (2018, s. 124) mukaan luokitteluyksikkönä voivat olla ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Viimeisessä analyysivaiheessa, eli teoreettisten käsitteiden luomisessa täytyy yhdistämisen avulla pyrkiä löytämään yläluokkia pienemmille teemoille, jotka kuvailevat aihetta eri näkökulmista. Abstrahoinnissa tarkoituksena on yhdistää luokituksia, jotta saadaan lopuksi muodostettua käsite.

3.2 Löydösten arviointi ja luotettavuus

Aineistoanalyysin jälkeen on hyvä pitää mielessä, että johtopäätöksiä ja löydöksiä tarkastellessa täytyy tulosten olla esitettyinä mahdollisimman yksinkertaisesti ja selkeästi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida syvällisemmin kolmen käsitteen kautta: luotettavuuden, uskottavuuden ja eettisyyden arvioinnin avulla (Puusa & Juuti, 2020, s. 175).

Tutkijalla on tutkittavasta aiheesta esiymmärrys jo tutkimusprosessin alussa. Johtuen esiymmärryksestä, tutkijan on osattava tarkastella omaa toimintatapaansa, ennakkoluuloja ja näkökulmaansa kriittisesti säilyttääkseen objektiivisuuden. Tämän tutkimuksen osalta tutkijan omakohtainen kokemus teatterialasta auttaa myös syventämään ja ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä syvällisemmin ja laajemmin, mutta samalla tutkijan on täytynyt tiedostaa kriittisesti omat subjektiiviset käsitykset, jotta tutkimus säilyy uskottavana.

Jotta lukija voi vakuuttua luotettavuudesta, täytyy Puusan ja Juutin (2020, s. 175) mukaan tutkimuksen eteneminen selostaa vaihe vaiheelta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään kertomalla tutkimuksen toteutuksesta sekä perustelemalla käytetyn tutkimusmenetelmän, aineistokeruumenetelmän ja analysointitapojen soveltuvuutta. Tämän tutkimuksen eettisyyttä on toteutettu noudattamalla eettisiä periaatteita koko tutkimusprosessin ajan.

Laadullinen tutkimusmenetelmä on herättänyt keskustelua sen luotettavuudesta, koska tutkimuksen ominaispiirre perustuu ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Laadullinen tutkimus ei tähtää yleistettävään tietoon vaan pyrkii lisäämään ymmärrystä ja jakamaan hyödyllistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Aaltio & Puusa, 2020, s. 188). Tämä koskee myös tätä tutkimusta. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä suoria johtopäätöksiä tai yleistyksiä siitä, että tässä tutkimuksessa esille nousseet asiat näyttäytyisivät samanlaisina kaikissa teattereissa. Samoin täytyy huomioida, että tutkimustulokset ovat rajoittuneita johtuen suhteellisen pienestä tutkimusotannasta.

Tutkimuksessa tavoitteena on liittää tutkimuksesta saatavat tulokset jo aiempiin tutkimustuloksiin työhyvinvoinnin ja työn imuun vaikuttavien tekijöiden keskinäisestä suhteesta. Tarkoituksena on tarkastella mitä mahdollisia samankaltaisuuksia kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista löytyy ja mitkä asiat eroavat tämän tutkimuksen kanssa. Lukijalle täytyy myös muodostua kuva, kuinka teoreettista keskustelua käydään tämän tutkimuksen ja aiempien tutkimusten välillä, eli millä tavalla ne linkittyvät toisiinsa. Teoreettinen viitekehys rakentuu jo aiemmista työhyvinvoinnin ja työn imun tutkimuksista sekä kulttuurialaan liittyvistä tutkimuksista, kuten johtamisen, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen aihealueilta.

4 Tutkimuslöydökset

Tässä luvussa esitellään lukijalle tutkimuksen keskeiset löydökset. Tutkimuslöydökset on koottu haastattelurungon ja tutkimuskysymysten pohjalta kolmeen pääteemaan. Aluksi keskitytään työhyvinvoinnin teemaan, jonka jälkeen siirrytään tarkastelemaan työn imua kolmen ulottuvuuden sekä työn voimavarojen kautta. Tämän jälkeen käydään läpi vielä työn vaatimustekijöitä, erityisesti estevaatimuksia, johon organisaatio ja yksilö pystyvät omalla toiminnallaan vaikuttamaan. Luvussa käytetään paljon suoria lainauksia haastateltavien puheista, jotta aihetta saadaan paremmin havainnollistettua lukijalle sekä haastateltavat saavat oman äänensä kuuluviin.

4.1 Työhyvinvointi

Aiemmin esitetyn kirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen kokonaisuus. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakentuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden yhdistyessä (Virolainen, 2012, s. 11; Grant ja muut, 2007), joten työhyvinvointiin liittyvää puhetta tarkastellaankin seuraavaksi näiden ulottuvuuksien kautta. Haastateltavat kertoivat mitä työhyvinvointi heille merkitsee ja millaisista tekijöistä se heidän mielestään rakentuu. Tässä aineistossa erityisesti esiin nousivat psyykkisten ja sosiaalisten ulottuvuuksien merkityksellisyys näyttelijän työhyvinvointiin, mutta myös fyysisen ulottuvuuden osalta voidaan löytää näyttelijän työhyvinvointia edesauttavia tekijöitä. Erityisesti työn mielekkyys ja työyhteisön merkitys koetaan teatteriorganisaatioissa olevan yhteydessä hyvään työhyvinvointiin.

4.1.1 Psyykkinen ulottuvuus

Psyykkinen ulottuvuus nousi aineiston työhyvinvointikeskustelussa vahvasti esille. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy yksilön kokemus työn mielekkyydestä (Virolainen, 2012, s. 18) ammatillinen osaaminen ja työilmapiiri (Grant ja muut, 2007). Seuraavaksi

psykkistä ulottuvuutta tarkastellaan aineiston pohjalta nousseiden teemojen mukaisesti *työn sisällön, työn hallinnan, johtamisen ja osaamisen kehittämisen* kautta.

Työn sisältö

Mahdollisuus päästä tekemään ammattiaan vastaavaa työtä oli itsenäisenä isona tekijänä edistämässä psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuutta. Työn sisällön vaikutus työhyvinvointiin muodostuu erityisesti mielekkäistä työtehtävistä, jossa yhdistyy näyttelijän oma ammatillinen osaaminen yhdessä sopivan määrän haasteiden kanssa. Työn mielekkyyttä lisää erilaiset työtehtävät, jossa näyttelijä pääsee kehittämään omaa ammattitaitoaan sekä syventymään johonkin uuteen taitoon tai itselleen uudelleen rooliin. Roolin ei tarvitse olla teoksen päärooli, jotta se koetaan mielekkääksi, vaan isommaksi tekijäksi mainittiin rooli, jonka näyttelijä on halunnut tehdä, sen moniulotteisuus ja mahdollisuus kehittyä, jotta mielenkiinto pysyy yllä.

”Mä palaan siihen työn mielekkyyteen, se lisää työhyvinvointia, jos kokee että on hyvää, mukavaa tekemistä, mistä saa intoa ja mihin on kiva uppoutua (...) Mä väitän, että se jatkuva odottelu tai että ei ikinä roolitettaisi mihinkään mielekkääseen rooliin, niin ei se varmasti ainakaan puolla sitä hyvinvointia työpaikalle.” H3

”Musta tuntuu, että työhyvinvointia tosi paljon määrittää se, että se työ on sellaista, että mun kehitymis- ja omia ammatillisia tarpeita kuunnellaan ja huomioidaan. Ja että ne on tasapainossa kuormituksen määrän kanssa, mutta myöskin tarvittavien haasteiden ja kehitymispaikkojen kanssa, että ne on kaksi sellaista mitä siinä vaakakupissa on.” H2

Aineistosta nousi esille, että työn mielekkyyttä lisäävät mielenkiintoiset teosvalinnat ja tekstit, joiden parissa koko työryhmä työskentelee intensiivisesti ja uppoutuu. Työn luonne ja projektiomaisuus nähtiin positiivisena tekijänä työhyvinvoinnin osalta. Erityisesti mielekkyyttä lisäävät uudenlaiset työtehtävät, uudet ohjaajat ja ”nollasta”

aloittaminen uusien työkokoonpanojen kanssa. Näyttelijät kokivat tärkeäksi mahdollisuuden vaikuttaa omaan näyttelijäntyöhönsä ja roolin rakentamiseen, omien ideoiden ja kommunikaation avulla.

”Mä koen niin vahvasti, että se mun näyttelijäntyön iso osa on se, että mä koitan selvittää, että mitä tää teos just vaatii minulta, mitä näyttelijän työtä, minkälaista tyyllilajia tai mitä ominaisuuksii, mutta kyllä senkin sisällä on sitä omaa valinnan mahdollisuutta” H2

Eräs haastateltava kuvaili juuri rakkaimmaksi työvaiheeksi sitä hetkeä, kun pääsee syventymään ja ratkomaan uutta roolia.

”Siinä työssä, mulle yks niistä rakkaimmista vaiheista on se, että kun sä esimerkiksi saat tietää jonkun roolin tai kohtauksen, niin mä rakastan sitä hetkeä, että mä saan alkaa ratkomaan niitä tai jotenkin syventyä siihen roolin tekemiseen, niin tavallaan mä myös vähän varmaan siinä samalla tuun aina antaneeksi ikään kuin kaikki ovet auki sille.” H4

Työn hallinta

Työn hallintaan vaikuttaa näyttelijöiden kokemus siitä, että työarki ei olisi pelkkää selviytymistä, vaan työ tuottaa iloa ja sen tekeminen tuntuu hyvältä. Monesta haastattelusta kävi ilmi, että hyvinvointia edistää tasapaino kuormitustekijöiden, kuten haasteiden ja voimavarojen välillä. Muutama haastateltava mainitsi omien rajojen asettamisen vaikuttavan positiivisesti omaan työhyvinvointiin. Tätä tuki ajatus, että työtä ei tarvitse suorittaa, eikä yksilön tarvitse suoriutua yli omien voimavarojensa päivittäin.

”Mitä itse tekee hyvinvointinsa eteen, niin niitä omien rajojen asettamista.” H5

”Ei tarvitse koko ajan olla silleen 100 prosenttisessa toimijuudessa, välillä voi myös vähän tehdä ristikköä ja käydä siellä näyttämöllä ja tulla pois. Voisiko sitä

näyttelijän työtä tehdä ihan just niistä lähtökohdista missä sä tällä hetkellä tänään oot (...) joka on silleen ihan tosi väsynyt ja sitten yhtäkkiä tulee esitys ja sitten mä nousen johonkin maagiseen esityksen energiaan mitä mulla ei ole, vaan että voisinko mä tehdä ne esitykset ihan just siitä mitä mulla on.” H3

Näyttelijöiden työn hallintaa edesauttaa avoin viestintä. Tällöin näyttelijät pystyisivät ennakoimaan ja valmistautumaan seuraaviin työtehtäviinsä paremmin. Useammassa haastattelussa työhyvinvointia edesauttavana tekijänä ilmeni mielen kuormituksen osalta myös työterveyspalveluiden tarjoama keskusteluapu.

”Mikä on tosi iso työhyvinvointiasia muutenkin, että se työ olisi ennakoitavaa. Näyttelijät saa usein tosi myöhään tietää, ihan siis naurettavan myöhään tietää että mitä se oma työ, se kalenterivuosi sisältää, miten sä jaat omia voimavaroja, pitääkö johonkin valmistautua vai tietääkö, että jossakin on joku semmoinen happipaikka niin että ihan vaan se klassinen tiedon jakaminen, tiedonkulku hyvissä ajoin.” H2

Johtaminen

Johtaminen on olennainen osa työhyvinvoinnin toteutumista. Myös tässä aineistossa johtaminen koettiin työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi. Kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta sekä työn arvostuksen osoittaminen johdon suunnalta koettiin useassa haastattelussa oleelliseksi. Yhdessä haastattelussa nostettiin esille, että keskustelut oman ammattiryhmän ja johtajan kanssa edistäisi kokemusta nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta sekä edesauttaisi työn mielekkyyttä. Yksi haastateltava nosti esille heidän organisaatiossaan toteutettavat kuukausittaiset työhyvinvointikyselyt hyväksi osoitukseksi siitä, että työhyvinvoinnin merkitys on johdolla tiedossa ja sille annetaan tilaa.

”Työhyvinvointia lisää ihan semmoinen arvostus, että ihmisiä arvostetaan ihan sieltä ylhäältä johdon suunnasta. Sä koet olosi arvostetuksi, koet olosi nähdyksi johdon tasolta ja varmasti myös muiden ja on avoimet välit ihmisten kanssa.” H3

Oman osaamisen kehittäminen

Aineiston jokaisessa haastattelussa ilmeni yhteys työn mielekkyyden ja haasteiden välillä. Sopiva määrä haasteita nähtiin tärkeänä osana oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä ja työhyvinvointia. Osassa haastatteluista kehityskeskusteluiden tarpeellisuus nähtiin hyvänä toimintaväylänä käydä keskusteluja omista ammatillisista tarpeista ja toiveista. Muutamassa haastattelussa nousi esille johtajan vastuu huolehtia, että näyttelijä saa kehittäviä rooleja, jotta hänen mielenkiintonsa pysyy yllä ja hänellä on mahdollisuus kehittyä.

”Korkea kynnyks. (...) nyt kun ainakin toistaiseksi itsellä on vielä halukkuutta päivä päivältä koko ajan kehittyä ja mennä eteenpäin.” H1

”Sulle tulee aina se uusi teksti, jossa sulla on uusi rooli, haasteita kyllä löytyy ja se on myös tavallaan ihanaa. Onneksi on näin mahdoton ikään kuin lähtökohta.” H4

4.1.2 Sosiaalinen ulottuvuus

Sosiaalinen ulottuvuus rakentuu sosiaalisista ja vuorovaikutteisista suhteista, jossa vallitsee luottamus ja hyväksytyksi tuleminen (Grant ja muut, 2007). Sosiaalista ulottuvuutta tarkastellaan aineistosta nousseiden seuraavien teemojen kautta: *työyhteisön tuki ja arvostus, työskentelyn ilmapiiri ja yhteisöllisyys.*

Työyhteisön tuki ja arvostus

Kaikissa haastatteluissa korostettiin työyhteisön ja kollegoiden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Aineiston kaikissa haastatteluissa näyttelijät korostivat

työyhteisön tuen merkitystä ja kokivat sen olevan hyvin saatavilla tarvittaessa. Useampi haastateltavista koki, että hyvien henkilösuhteiden ja työyhteisön tuen avulla he pystyvät selviytymään paremmin kuormittavistakin tekijöistä, kuten vähemmän mielekkäistä työtehtävistä tai työajoista.

”Jos henkilösuhteet on kondiksessa, kollegiossa ja myös johtoon on avoimet välit, niin silloin myös niiden raskaiden asioiden kuten esimerkiksi työaikojen ja prokkisten kuormittavuus on tosi paljon helpompaa kestää.” H1

”Musta tuntuu, että johtaminenkin voi olla huonompaa, jos kollegat ja se oman työn tekeminen tuntuu hyvältä ja, että siitä saa iloa ja se tuntuu siltä, että tulee nähdä tai sitä omaa työtä arvostetaan.” H3

Aineistosta oli hyvin vahvasti luettavissa työyhteisön ja kollegion tärkeys näyttelijän työhyvinvoinnille, osittain johtuen työn luonteesta ja ryhmätyöpainotteisesta työskentelytavasta. Aineiston perusteella voidaan todeta, että näyttelijät kokevat työskentelevänsä useammin yhteydessä toiseen kuin itsenäisesti. Näyttelijät kokevatkin kommunikaatiolla ja vuorovaikutuksella olevan suuri merkitys yhteisön toimivuuteen. Näyttelijän työ on hyvin sosiaalista ja vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja, joka parhaimmillaan ylläpitää työhyvinvoinnin kokemusta.

”Yhteistyö ja kommunikaatio. Tavallaan yhteistyö on se yksi valtavan iso palikka siinä ja siihen liittyy esimerkiksi kommunikaatio (..) kun sitä tehdään jatkuvasti vuorovaikutuksessa toiseen. Mä koen ainakin, että mä teen hyvin vähän tätä työtä itsenäisesti. Toki sitäkin on.” H4

Työskentelyn ilmapiiri

Työskentelyn ilmapiiri vaikuttaa sosiaaliseen ulottuvuuteen. Aineistosta nousi esille erityisesti mahtavan työryhmän ja hyvän yhteishengen ilmapiirin merkityksellisyys näyttelijöille. Työryhmän koskemattomuutta arvostettiin, joten mahdollisten konfliktien

operatiivinen ratkaiseminen nähtiin tärkeäksi. Samoin haastatteluissa nousi esille vastuu omasta työskentelyasenteesta ja henkisestä työkunnosta huolehtiminen, ettei kuormita muita omien ongelmiansa vuoksi. Näyttelijöiden mukaan hyvässä ilmapiirissä työyhteisön jäsenet kannustavat ja tukevat toinen toisiaan ja se edesauttaa yhteisen tavoitteen saavuttamista, kuten hyvän esityksen syntymistä. Olemalla osa työyhteisöä, jossa yksilö kokee pystyvänsä olemaan oma itsensä ja tukeutumaan tarvittaessa yhteisön jäseniin luo haastatteluiden pohjalta kokemuksen työhyvinvoinnista. Eräs haastateltava koki erityisesti huumorin olevan kannatteleva voima sekä aukaisevan ja antavan hengitystilaa työryhmässä.

”No kyllä mä koitan ruokkia niitä positiivisia asioita, sitä kommunikaatiota. Mun oma keino on huumori. Koitan tavallaan viljellä tai kuunnella sitä ja aina jos tulee jotain aihetta iloita niin koittaa repiä sieltä missä sitä on” H4

”Työhyvinvointi on sitä, että siellä töissä on ihmisiä jotka on hyviä toisilleen, jotka tavallaan ylläpitää sitä ja myös itse.” H3

Kommunikaation ja vuorovaikutuksen merkitys kytkeytyi haastatteluissa ilmapiirin lisäksi myös osallistamisen kokemukseen. Työhyvinvointiin liittyvässä puheessa halu tulla kuulluksi ja nähdä toistui. Kaikki haastateltavat haluavat osallistua itseään koskeviin päätöksiin, heille on tärkeää tulla kuulluksi, antaa kehitysehdotuksia tai palautetta sekä osallistua teosvalintoihin esimerkiksi taiteellisen jaoston kautta. He myös puhuivat siitä, että ymmärtävät, että kaikkia toiveita ei voida toteuttaa, mutta kokevat tärkeäksi olla alusta saakka mukana niin päätöksentekoprosessissa kuin esimerkiksi valitun teoksen suunnitteluvaiheessa. Samoin vastuu oman suun avaamisesta oli monelle haastateltavalle tärkeää, joka tukee käsitystä hyvän vuorovaikutus- ja luottamussuhteen tarpeellisuudesta. Yksi haastateltava kertoi kokevansa, että näyttelijäkunta on kiinnostunut ja keskustelevalle sekä haluaa tietää ja tehdä töitä asioiden parantamisen eteen.

”Olo, että tullaan kuulluksi, että näyttelijöillä on mahdollisuus antaa palautetta ja parannusehdotuksia, että ei ole sellainen joku ihmeen pelon ilmapiiri, että kukaan ei uskalla kritisoida ja vaatia.” H5

”Se menee ehkä enemmän niin päin, että näyttelijäkunta on kiinnostunut ja keskusteleva ja avoin ja haluaa myöskin tietää asioita ja on myöskin halukas tekemään jotain asioiden eteen ja parantamaan asioita ja myös tiettyyn rajaan asti myöskin vähän uhrautumaan.” H1

Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyttä tukee sitoutuminen yhteisesti sovittuihin käytänteisiin ja sääntöihin. Kun yksilö toimii yhteisesti sovittujen sääntöjen mukaisesti, synnyttää se luottamusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, näin ollen turvalliset säännöt ja käytänteet tukevat työhyvinvoinnin kokemusta. Samoin yhteisöllisyyttä lisää erään näyttelijän mukaan yhteiset kokoontumiset ja juhlat esimerkiksi merkkipäivien johdosta. Yhteisöllisyyttä lisää, kun työyhteisö kootaan yhteen, huomioidaan sekä yhteisesti kiitetään, vaikka kuluneesta kaudesta. Yhdessä teatterissa työhyvinvointiteeman äärelle pysähtyminen koettiin tärkeäksi työhyvinvointiteoksi. Kun sille annetaan aikaa ja siitä keskustellaan koko työyhteisön kesken, auttaa se jäsentämään työyhteisön kesken käsitettä sekä ymmärtämään, että se on asia mikä on olemassa ja mille voi jotain tehdä.

”Että se yhteisö tietyllä tavalla toimi, että siellä on sääntöjä, joita kunnioitetaan ja joihin sitoudutaan” H4

4.1.3 Fyysinen ulottuvuus

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset kuormittavuudet, rasittavat rutiiniomaiset työtehtävät ja turvalliset työpaikan työolosuhteet (Virolainen, 2012, s.17).

Tätä ulottuvuutta tarkastellaan oman *fyysisen toimintakyvyn, työympäristön ja työn organisoinnin* kautta.

Fyysinen toimintakyky

Näyttelijän työ on hyvin fyysistä, joten työhyvinvointia edistää oma terveydellinen tila ja hyvä fyysinen kunto, jota näyttelijät ylläpitävät myös vapaa-ajallaan. Fyysisen hyvinvoinnin ylläpito vapaa-ajalla edesauttaa jaksamista työpäivien aikana. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen sekä ajatusten siirtäminen työasioista koettiin liikunnan kautta hyödylliseksi. Vapaa-ajallaan useat näyttelijät haluavat harrastaa fyysisiä lajeja tai kokeilla uusia harrastuksia, jotka eivät liity näyttelijäntyöhön. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy olennaisesti myös stressi, jota aineiston perustella voidaan sanoa esiintyvän useasti teatteritöissä. Eräs haastateltavista mainitsi yhtenä stressin säätelykeinona hyödyntävänsä säännöllisesti kehollisia rentoutumiskeinoja fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Rakenteet, jotka edesauttavat fyysistä toimintakykyä, kuten mahdollisuus hierontaan ja fysioterapiaan olivat useamman näyttelijän mukaan todella hyödyllisiä.

”Toi työn luonne on nyt tommoinen psyykkis-fyysinen niin kyllä ihan selkeästi se, että vapaa-ajalla ehtii pitää kunnosta huolta ja harrastaa liikuntaa esimerkiksi joko sellaista huoltavaa tai sitten voimaa tai kestävyyttä lisäävää, niin se auttaa siinä itse työssä ehdottomasti. Ja sitten myös se, että on jotakin tapoja millä irrottautua työstä joko ihan lepoa tai sitten jotakin ihan muuta kiinnostuksen kohdetta mihin sitten suuntaa.” H2

Työympäristö

Työympäristön resurssit vaikuttavat fyysiseen ulottuvuuteen. Työnantajan tarjoamat tila ja aika oman osaamisen kehittämistä varten nousi positiivisena tekijänä esille aineistosta. Myös esimerkiksi työnantajan tarjoamat tilat ja aika yhteisiä lämmittelyitä varten ennen esitystä koettiin merkityksellisiksi. Taukoihin liittyen, eräs näyttelijä kertoi itselleen

tärkeäksi mahdollisuuden valita pitääkö tauot yksinäisyydessä vai sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tämä tukee palautumista ja työhyvinvointia (Kinnunen, 2017).

”Se rakentuu siitä, että ihminen tai työntekijä saa tehdä sitä työtänsä vastaavaa työtä. Ja saa tehdä sitä ja siihen tarjotaan resurssit joihin liittyy aika ja tilat ja terveelliset ja turvalliset ja mielekkäät työolot ja toki myös jaksaminen. Se kaikki työ ei kaadu päälle.” H2

Työympäristön fyysiseen turvallisuuteen vaikuttavat työskentelyn yhteiset pelisäännöt, jotka ovat tiiviissä ryhmätyöskentelyssä haastateltavien mukaan oleellisia. Myös tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu edistää turvallisuudentunnetta. Yksi haastateltavista kuvaili teatterin työyhteisöä verkottuneena, joten niin hyvinvointi kuin pahoinvointi heijastuu koko työyhteisöön.

”Kollegiossa ihmiset voi aika eri tavalla että epätasa-arvoisuutta koettiin, niin kyllähän se heijastelee sitä kaikkiin tai siihen koko koko yhteisöön” H2

Työn organisointi

E erityisen tärkeäksi työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi koettiin selkeä työn organisointi. Säännölliset työajat ja yksiosaiset päivät auttavat näyttelijää kokemaan hyvinvointia ja jaksamaan työssään. Sovitut työaikakäytännöt, kuten esimerkiksi vapaapäivä ensi-illan jälkeen edistävät kokemusta työhyvinvoinnista. Toivottiin, että työ organisoitaisiin niin, että vaikka työaika olisi, niin työaika ei tarvitse käyttää turhaan istumiseen harjoituksissa, jos näyttelijälle ei todellisuudessa ole tarvetta. Työaikojen osalta näyttelijät toivoivat esimerkiksi aikaa tekstin harjoittelulle, jotta työtä ei tarvitsisi tehdä kotona vapaa-ajalla sekä esimerkiksi tapausarviointia tuen muodosta vaativien roolien osalta.

Hyvinvointiin vaikuttaa optimismin puute tulevaisuuden suhteen (Guest, 2017) ja myös tämän aineiston perusteella yksi hyvinvointia edesauttava tekijä on toistaiseksi voimassa

oleva työsuhde. Tähän näyttelijät monesti lisäsivät nykyisten leikkausten aiheuttaman epävarmuuden kokemuksen teatterin tulevaisuudesta sekä pohdinnan oman ammattinsa tärkeydestä ja merkityksellisyydestä.

”Isoin työhyvinvointia edistävä tekijä on toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus.”

H1

”Olennaisesti tällä hetkellä se mikä lisää ihan yksilön, kun kaikkien meidän työhyvinvointia olisi paineettomuus taloudellisesta tilasta ihan kaikessa yksinkertaisuudessa (...) työhyvinvointia parantaa huolettomuus taloudellisesta tilasta.” H1

4.2 Työn imu

Työn imussa yksilö jaksaa työskennellä sinnikkäästi työnsä eteen sekä panostaa työhönsä, samalla koken työnsä merkitykselliseksi ja työympäristönsä mielekkääksi (Hakanen, 2018, s. 38). Työn imu on hyödyllistä työsuhteen kaikille osapuolille, koska työn imussa yksilöt ovat aloitteellisempia, sitoutuneempia, onnellisempia ja tartuttavat työn imua myös työkavereihinsa (Hakanen, 2018, s. 41). Seuraavaksi työn imuun liittyvää puhetta tarkastellaan kolmen työn imun ulottuvuuden kautta: *tarmokkuuden*, *omistautumisen* ja *uppoutumisen* avulla. Haastateltavia pyydettiin kertomaan esimerkkejä siitä, kuinka usein ja missä tilanteissa he kokevat energisyyttä työssään, mikä on heille merkityksellistä ja inspiroivaa sekä mikä auttaa heitä uppoutumaan työtehtäviinsä. Kaikkia näitä ulottuvuuksia tarkastellaan työn voimavarojen kautta. Työn voimavarat auttavat yksilöitä kohtaamaan työssä koettuja haasteita ja vaatimuksia sekä tukevat yksilöiden oppimista ja kehittymistä työssään (Hakanen, 2018, s. 50). Tässä aineistossa työn voimavaroja tarkastellaan perustuen Hakasen (2018) jaotteluun: *tehtävään* liittyviin, *työn järjestelyyn* liittyviin, *sosiaalisiin* ja *organisatorisiin* työn voimavaroihin.

4.2.1 Työn imun kolme ulottuvuutta ja työn voimavarat

Tarmokkuutta on energinen olo ja halu ponnistella ja panostaa työhönsä (Hakanen, 2018, s. 39). Tarkastellessa aineistoa työn imun näkökulmasta, näyttelijät kokevat energisyyttä ja halua panostaa työtehtäviinsä erityisesti tehtävissä, jossa he pääsevät työskentelemään heille merkityksellisen teoksen tai roolin parissa. Projektimainen työtapo tukee tarmokkuutta, koska uuden aloittaminen koettiin olevan usein yhteydessä energiseen oloon.

”No kyllä yleensä silloin kun jotain uutta tehdään, liittyy se sitten uuden tekstin kanssa työskentelemiseen tai uuden jonkun liikematskun tai musamatskun, niin silloin kun jotakin uutta harjoitellaan, jossa kuitenkin pysyy itse kärryillä mukana.”

H2

”Vaikka jos sä saat käsikirjoituksen ja sä näet sun roolin ja luet sen, niin kyllä mulla esimerkiksi muodostuu jonkunlainen kuva tai käsitys siitä mitä mä ehkä vähän lähden tavallaan hakemaan tai mihin mä haluaisin päätyä niin kyllä se rima on jo asetettu siinä kohtaa sfääreihin suhteessa siihen, että sä et osaa ainuttakaan repliikkiä tai mitään että se lähtee joka kerta nollasta.” H4

Energistä oloa koettiin, kun saavutetaan tasapaino itsensä kanssa, eikä koeta liikaa väsymystä. Energinen olo luo halun kokeilla, kyseenalaistaa ja olla läsnä, joten voidaan todeta, että työn imu synnyttää näyttelijöillä luovuutta.

”Silloin kun on energinen olo, niin yhtäkkiä sä tajuat että hetkonen mullahan on tässä paljon mitä mä voin valita, on inspiroitumisen tila ja se hyvän olon tila. (...) Tulee vähän rajaton olo.” H4

”Sitten on myös varmasti vähän rohkeampi ja idearikkaampi, koska siinä on semmoinen positiivinen vire olemassa, että se työn tekeminen on kivaa ja se on innostavaa, niin sitten se myös vapauttaa.” H2

Omistautuminen on kokemus haasteellisuudesta, innokkuudesta, inspiraatiosta ja työn merkityksellisyydestä (Hakanen, 2018, s. 39). Tässä aineistossa omistautumisen kokemus ilmeni haastateltavilla ratkottavien ja haastavien roolien yhteydessä, muiden onnistumisia seurattaessa ja toimivan työyhteisön työskennellessä kohti yhteistä tavoitetta. Työn merkityksellisyys suuremmassa kuvassa ilmeni kaikissa haastatteluissa taiteen ja live-teatterin mahdollisuutena koota ihmisiä yhteen kokemaan ja ajattelemaan.

”Se on siistiä, kun tajuaa että vitsi tässä on hyvä näytelmä käsillä ja tää toimii ja tästä tulee hyvä esitys ja meillä on kivaa täällä lavalla ja mulla on mahtavat kollegat niin kyllähän se inspiroi ja totta kai myös se inspiroi että jos yleisö on siitä tosi fiiliksissä. Kyllä tuntuu inspiroivalta se, että saan itse kehittyä tai tehdä jonkun ihan erilaisen roolin mitä ikinä on tehnyt tai kokee sen niin, niin kyllä se on inspiroivaa.” H3

Uppoutumisessa yksilö kokee paneutuvansa työhönsä ja siitä nauttii (Hakanen, 2018, s. 39). Näyttelijät kokevat uppoutuvansa prosesseihin, jossa heillä on vapautta tehdä omia ratkaisuja, roolit resonivat sekä ovat erityisen mielenkiintoisia. Useampi haastateltava kertoi, että uppoutumista edesauttoi kollektiivinen paneutuminen teoksen äärelle, jossa kaikki panostavat yhteisen esityksen valmistumiseen.

”No se rooli on vähän erilainen kuin viime rooli. Että siinä on joku hahmo jota on kauan halunnut esittää. Joo no siis naisnäyttelijänä tietysti että se rooli on 3 ulotteinen eikä 2 ulotteinen (...) missä kuunneltiin, nähtiin sai itse tuoda juttuja siihen. Niin että siinä on jotain materiaalia mitä työstää, että se on vähän erilainen, inspiroivana hahmona.” H5

Tehtävää koskevat voimavarat

Tehtävätason voimavarat ovat usein keskeisimpiä motivaatiotekijöitä työssä (Hakanen, 2018, s. 52). Myös tässä aineistossa kaikki tehtävää koskevat voimavarat olivat

edustettuina. Parhaimmillaan näyttelijän työ on hyvin monipuolista ja vaatii monipuolisia ammattitaitovaatimuksia sekä uusien taitojen jatkuvaa kehittämistä. Näyttelijöille työn imua synnyttävät työtehtävät ovat usein mielenkiintoiset roolit, tekstit ja teokset. Näin ollen *työtehtävien monipuolisuus ja niiden kehittävyys* nousee haasteiden ja uusien työtehtävien kautta tärkeäksi työn voimavaraksi. Näyttelijät tarvitsevat haasteita, joiden avulla he pystyvät kehittymään omassa ammattitaidossaan ja saavuttavat tunteen omasta pystyvyydestään ja onnistumisestaan. Eräs näyttelijä koki, että mielenkiintoiset roolit vievät mukanaan ja työasiat jäävät alitajuntaan prosessoitumaan.

”kyllä mä huomaan, että ajatus menee siihen, että siinä olisi jotain mikä haastaa itseään, että siinä on sitä haastetta hyvässä suhteessa ja sitten sitä onnistumisen kokemusta, joka palkitsee myös.” H2

Innostus ja luova työtapa vaatii tilaa *itsenäisyydelle*. Riittävä mahdollisuus omien ratkaisujen tekemiseen toteutuu, kun ohjaaja tietää mitä haluaa, mutta antaa vapauden näyttelijäntyöllisiin ratkaisuihin sekä antaa tilaa luovuudelle ja leikille. Itsenäisyyden voimavaraan voidaan liittää myös aineistosta esille tullut ylpeys omien rajojen asettamisesta, koska näin näyttelijä pystyy muokkaamaan ja säätämään omaan työtään itselleen sopivammaksi.

”On sellainen olo, että ohjaaja tietää mitä se haluaa ja mitä se tekee, mutta sitten se antaa kuitenkin vapautta. Kunnioittava työskentelytapa just siinä että ei pidetä vaikka turhaan harjoituksissa, jos ei tarvita vaan että pyritään siihen yhteiseen päämäärään ja sitten kun ollaan löydetty jotain, niin sitten voidaan lähteä kotiin.” H5

Palaute tukee motivaatiota ja antaa rohkeutta kokeilla sekä kehittyä. Voimavarana *välitön palaute työsuorituksesta ja työn palkitsevuus* synnyttää tunteen arvostuksesta ja näkyväksi tulemisesta. Säännöllinen palaute auttaa näyttelijää innostumaan ja

kokemaan omasta työstään ylpeyttä. Näyttelijälle on palkitsevaa, että ohjaaja huomioi sekä yksilöohjaa, eikä rakenna vain näyttämökuvaa. Eräs näyttelijä sanoi tietoisesti vahvistavan palauteannon kulttuuria muistamalla itse antaa palautetta kollegoiden onnistumisista. Tämän avulla myös työn imu vahvistuu työyhteisössä sekä syntyy ylpeyttä, kun työyhteisö onnistuu. Aineistossa ilmeni usein myös yleisön välittömän palautteen tärkeys, joka palkitsee ja motivoi esityksen aikana. Eli niin ohjaajan, työryhmän kuin yleisön välitön palaute vaikuttavat motivaatioon ja onnistumisen kokemukseen.

”Sitten työtilanteissa, jos puhutaan vaikka näyttelijän ohjaamistilanteissa niin innostuneeksi energiseksi, motivoituneeksi näyttelijän minun näkökulmasta tekee se, että ohjaaja huomaa sinut, ohjaaja antaa sulle palautetta, ohjaaja oikeasti ohjaa sua ja, että ohjaaja myöskin keskustelee.” H1

Tehtävän merkityksellisyys osoittautui merkittäväksi työn voimavaraksi. Tunne työn arvostuksesta ja merkityksellisyydestä liittyy vahvasti työn imun kokemukseen (Mauno ja muut, 2007). Kutsumusammattissa tai intohimotyötä tekevillä, kuten opettajilla esimerkiksi, on työn imun nähty olevan merkittävästi korkeampaa kuin yksityisen sektorin työntekijöillä, johtuen merkityksellisyyden kokemuksesta (Borst ja muut, 2020; Eskelinen ja muut, 2022, s. 16). Myös tässä aineistossa taiteen itseisarvo, kohtaamiset yleisön kanssa sekä mahdollisuus käsitellä teemoja, jotka saavat ihmiset ajattelemaan ja kokemaan ilmeni kaikissa haastatteluissa isona tekijänä työn merkityksellisyyden kokemuksessa. Yksi haastateltava koki, että työn kautta hän tuntee olevansa parhaiten kosketuksessa maailman kanssa ja on ylpeä, kun teatterin keinoilla teksti tulee suuremmaksi ja kohoa.

”No varmaan se että ihmiset maksaa lipuista, ihmiset tulee katsomaan teatteria, että ne saa kokea taidetta. Toi yleisö saa vaikka nauraa 2 tuntia nyt tässä hirvittävässä maailmantilanteessa.” H3

Henkilökohtainen merkityksellisyys syntyy näyttelijöillä myös löytämisen ilosta ja leikistä. Eräs haastateltava kuvaili teatterityössään ”etsimistä” oman elämän olemisen ehdoksi. Hyvä teksti ja näytelmä auttavat uppoutumaan, jolloin merkityksellistä teosta saattaa jäädä ratkomaan myös työn ulkopuolelle, kun työ vie mukanaan. Merkityksen kokemusta tukee myös tilanteet, jossa voi seistä teoksen takana ja ylpeänä puolustaa omaa työtään.

Työn järjestelyä koskevat voimavarat

Työn hallinta liittyy vahvasti työn imuun (Mauno ja muut, 2007). Työn järjestelyä koskevien työn voimavarojen avulla, yksilö voi suoriutua työstään mahdollisimman hyvin (Hakanen, 2018, s. 55). *Työroolien ja -tavoitteiden selkeys* on voimavara, jossa näyttelijä pystyy oman roolin sisällä muokata työtään itselleen innostavammaksi. Tätä kuvattiin aineistossa ilmauksilla, kuten mahdollisuutena työstää roolia, josta pitää sekä roolit vastaavat omaa ammattitaitoa. Samoin työroolien osalta näyttelijälle on tärkeää tietää oman roolin merkitys osana teosta, jolloin hän tietää mitä kohtauksessa kuuluu tehdä ja roolin tavoitteet on ohjaajan kanssa määritelty harjoituskaudella. Tavoitteet mahdollistavat luottamuksen, että työstettävästä teoksesta muodostuu hyvä esitys, mikä luo motivaatiota harjoitusprosessissa. Ensi-illan jälkeen eräälle näyttelijälle toimiva esitys tuottaa iloa ja inspiraatiota, mikä mahdollistaa työskentelyn keveyden esityskaudella.

Kaikki näyttelijät haluavat aineiston perustella osallistua teatterin toimintaan liittyviin päätöksiin. Näin ollen *osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon* toimii voimavarana ja tukee työn imun syntymistä. Osa toivoi, että esimerkiksi itseään koskeviin teosvalintoihin ja roolituksiin he voisivat käydä dialogia suhteessa omaan jaksamiseen ja omiin ammatillisiin tarpeisiin ja elämäntilanteeseen.

”Keskustelukulttuuri siitä ylipäättään, että näyttelijä ei ole vaan nappula, että mennään lukemaan listoilta, että mitä roolia tekee, vaan että se olisi dialogista vuorovaikutuksellista.” H3

Työn sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaalisilla ja vuorovaikutuksellisilla voimavaroilla voidaan synnyttää ja vahvistaa työn imua (Hakanen, 2018, s. 56) ja myös tämän tutkimuksen osalta voidaan sanoa, että *työyhteisön tuki ja myönteinen ilmapiiri* ovat tämän aineiston voimavaroista yksi oleellisimmista. Näyttelijöille oli erityisen tärkeää, että työyhteisössä kaikki seisovat teoksen takana, eikä siellä esiinny vastarintaa työstettävää teosta kohtaan. Tätä edesauttaa erään näyttelijän mukaan se, että kaikilla on mielenkiintoiset roolit ja näytelmän teksti on toimiva. Eräs näyttelijä kuvailee turvallisen työyhteisön mahdollistavan uskalluksen olla keskeneräinen ja antaa tilaa rohkeudelle kokeilla. Näin ollen myönteinen työskentelyilmapiiri vahvistaa yhteenkuuluvuutta.

”Kyllä mä ajattelen, että mun mielestä hyvä teksti, hyvä näytelmä, hyvä työryhmä. Siellä ei ole takakenoisia ihmisiä, niin totta kai se ruokkii myös silloin kaikkia ja silloin myös muut uppoutuu.” H3

Toisten kollegoiden tekeminen ja osaamisen jakaminen näyttää vahvistavan *työryhmän yhteisöllisiä voimavaroja*. Toisten onnistuminen motivoi erään näyttelijän mukaan myös omaa työskentelyä ja halua olla yhtä hyvä. Yhteisöllisiä voimavaroja edesauttaa tunne hyväksytyksi tulemisesta, mikä synnyttää vielä vahvempaa sitoutumista työryhmään.

4.3 Työn vaatimukset

Tulosluvussa on tähän mennessä esitelty työhyvinvointia ja työn imua edesauttavia tekijöitä. Lopuksi syvennytään tutkimaan aineistosta esille tulleita kuormittavia työn vaatimuksia.

Haastevaatimukset, jotka yhdessä voimavarojen kanssa edesauttavat työn imun syntymistä, ovat aineiston perusteella työn vastuullisuus ja haasteiden määrä. Kun nämä vaatimukset kehittävät ammattitaitoa ja antavat tilaa käyttää luovuutta, koetaan ne

usein haastevaatimuksina, jotka antavat energiaa ja synnyttävät työn imua. Työn vastuullisuus synnyttää työn imua, jos työ koetaan merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Jos voimavaroja puuttuu, työn vastuullisuus saattaa aiheuttaa kuormitusta. Puuttuvien voimavarojen ja haastevaatimuksen ristiriita kuormittaa näyttelijöitä, koska näyttelijät kokevat joutuvansa suoriutumaan kunnialla omista työtehtävistä yleisön takia. Toisaalta vähäiset haasteet aiheuttavat leipääntymistä, jos omat tarpeet kehittymisestä eivät kohtaa työtehtävien kanssa. Estevaatimukset puolestaan vaikuttavat negatiivisesti kiinnitettyjen näyttelijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Osaan koetuista kuormittavista vaatimuksista yksilö pystyy vaikuttamaan omalla toiminnallaan, mutta suurin osa aineistossa esille tulleista estevaatimuksista liittyvät työn järjestelyyn ja organisaation toimintatapoihin

Työmäärä ja resurssit

Aineistossa estevaatimuksina näyttäytyivät näyttelijöiden liian suuri työmäärä ja kuuden päivän työviikot ja kaksiosaiset (esimerkiksi klo 10-14 ja klo 18-22) työpäivät. Melkein jokaisessa haastatteluissa alkuvuikon yksiosaisien päivien tarpeellisuutta korostettiin oman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen avuksi. Yksi haastateltava koki työjohdon kanssa käymää keskustelua yksiosaisien päivien tarpeellisuudesta hyvin harmilliseksi, koska organisaatio on huolissaan pitkien päivien negatiivisesta vaikutuksesta työskentelyn tehokkuuteen. Näyttelijöiden kokemuksen mukaan he saavat tietää omista työtehtävistään ja produktioista suhteellisen myöhään, joten muun elämän suunnitteleminen ja omien voimavarojen jakaminen hankaloituu. Vapaa-ajan ja työajan yhteensovittaminen on haasteellista, koska yleinen tunne aineiston perusteella on, että vapaa-aikaa ei ole riittävästi, varsinkin jos näyttelijä on samanaikaisesti monessa produktiossa mukana. Palautumista ei koeta tapahtuvan, jos viikolla on vain yksi vapaapäivä. Vaikka näyttelijät tekisivät palauttavia asioita vapaa-ajallaan, kuten liikkuvat ja tekevät asioita, jotka eivät liity teatteriin, palautumista vaikeuttaa monilla väsymys.

”Työhyvinvointiin liittyy myös se, että on vapaa aikaa, mitä ei ole näyttelijällä.(...) Miten paljon se toisi sitä työhyvinvointia myös, että mä saisin joka maanantai mennä vaikka pelaa jalkapalloa ihan vaan unohtaa kaiken ja mun mielestä se on kuormittavaa että ajatellaan vaan rahaa ja nimenomaan jotain tehokkuutta ja suorituskykyä.” H3

”En koe, että siellä tapahtuu palautumista, että se kesä on tavallaan se milloin vedetään happea ja sitten tietää että taas kohta alkaa sukellus ja seuraavan kerran se pää tulee tavallaan jonnekin pinnalle, sitten keväällä. Paikoitellen se käy ikään kuin vetämässä ehkä happea, mutta tavallaan jatkuvaa sukeltamista se on.” H5

Resurssit ja vaikutusmahdollisuudet

Resurssien puute haittaa työn sujumista. Ison työmäärän ja ajan rajallisuuden takia haastateltavilla jää usein työajan ulkopuolelle hoidettavia työtehtäviä, kuten esimerkiksi repliikkien opettelu. Samoin oman osaamisen kehittäminen, kuten laulutunnit, jäävät usein vapaa-ajalle. Rahallisten resurssien rajallisuus koetaan kuormittavana, koska organisaatiolla on rajalliset resurssit palkata muiden ammattiryhmien edustajia, kuten koreografeja tai vierailevia näyttelijöitä, joten näyttelijöiden työmäärä ja vastuu kasvaa. Kuormittavaksi useampi haastateltava koki pelkoa sairastumisesta, koska henkilöresurssien rajallisuuden vuoksi työt on tehtävä tai kynnys perua esitys on korkea.

”Oon miettinyt tosi paljon, että esimerkiksi jos ihminen sairastuu, siis tulee vaikka perus flunssaan niin se tärkein kysymys on se, että mutta pitäisi tehdä esitys. Mulle ei soiteta silleen että vitsi inhottava että sä oot kipeä, nyt tsemppiä, nyt vaan lepoo, puhelimet kiinni, vaan että sieltä tulee se jokapäiväinen soitto, että onko sulla kuumetta ja olisi tää esitys ja pitäisi nyt tehdä. Se on musta äärimmäisen kuormittavaa (...) näyttelijä ei halua tulla kipeäksi, koska se ei halua olla pois töistä

tai koska se on se instrumentti. Se on kuormittava tekijä, kun joutuu myös tekemään kipeänä töitä.” H3

Kokemus osallistamisesta jakaantui haastattelevien osalta. Osa haastateltavista koki, että heitä osallistetaan tarpeeksi, mutta osa koki, että päätökset tehdään ilman heitä. Toisaalta itse näyttelijäntyöhön liittyen, näyttelijät kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä enemmän. Usein näyttelijät kokevat oman työroolinsa olevan alisteinen työjohdolle ja ikään kuin suorittavan ja mukauttavan omaa työtänsä muiden päätöksien mukaan. Eräs haastateltava kuvaili vaikutusmahdollisuuksia usein näennäisiksi, eli ohjelmistovalinnat ja roolijaot tehdään kuitenkin johtoportaan, joten työtehtävät tulevat usein annettuna. Kokemus alisteisesta asemasta työnjohtoon nähden esiintyi useammassa haastattelussa, jolloin näyttelijä koki työnsä muuttuvan suorittavaksi työksi. Muutama näyttelijä toi esille oman työnsä estevaatimuksena riippuvaisuuden muiden työnlaadusta.

”En mä koe, että me niihin teosvalintoihin oikeasti voitaisiin vaikuttaa, eikä myöskään hirveästi rooleihin. (...) Haluaisin ainakin niihin omiin työtehtäviin liittyen vaikuttaa aiemmin.” H2

Työnjohdolliset haasteet ja työyhteisön toimivuus

Johtajahaasteet näyttäytyivät kokemuksena liian vähäisestä tuesta ja arvostuksesta, kehityskeskusteluiden epäsäännöllisyydestä ja empaattisuuden puutteesta. Jossain organisaatiossa koettiin epätasa-arvoista kohtelua, joka vaikuttaa koko työyhteisön yhteisöllisyyteen. Myös eriävät työskentelytavat ja tuen vähäisyys ohjaajan puolelta, aiheuttavat epämieluisia oloja, johtuen epävarmuuden kokemuksesta lavalla. Näyttelijät kokivat turhauttavana, jos ohjaaja ei suunnittele päivän aikataulutusta ja ihmiset odottavat harjoituksissa turhaan.

Työyhteisössä muiden käytös ja muiden konfliktit koettiin haastavan yhteisöllisyyttä. Yksi haastateltavista koki työnantajan suhtautuvan passiivisesti konfliktien ratkaisuihin, joten

ne joko jäävät kokonaan ratkaisematta tai työyhteisön ratkottaviksi. Myös työyhteisön jäsenten hiljaisuus päätöksenteoissa aiheuttaa haasteita yhteisöllisyyden tunteeseen, jos päätettävistä asioista koetaan tyytymättömyyttä ja niistä keskustellaan jälkeenpäin keskenään.

Ammatin arvostuksen puute

Epävarmuus ja alan arvostuksen puute yhteiskunnan osalta sekä organisaation rahalliset paineet hallituksen leikkausten johdosta, koettiin estevaatimuksina, jotka vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin ja työn imuun. Pienet rahalliset resurssit koettiin olevan esteenä, vaikka työnantajalla olisi halua edistää työhyvinvointia. Myös rooliristiriidat työtehtävien osalta ovat estevaatimuksia, jotka saattavat osittain olla seurausta pienistä rahallisista resursseista. Niissä yksilö kokee joutuvansa suorittamaan jonkun muun tehtäviä, jotka eivät kuulu hänen työnkuvaansa. Tämä tapahtuu erään näyttelijän mukaan tilanteissa, jossa näyttelijät joutuvat ottamaan liikaa vastuuta talouden, markkinoinnin tai ohjelmiston osalta.

”Se kommunikaatio pelaa, mutta se ei ole siitä kiinni vaan kyse alkaa olemaan enemmän vaan resursseista, pitäisi saada vähemmän työkuormitusta ja se ei ole vain millään tavalla mahdollista, koska resurssit vaan vähenee ja vähenee. (...) Mutta tavallaan se työn realiteetit ja sitten myös ikään kuin kuinka paljon rahaa on käytössä, resursseja on vaan niin vähän ettei ne kohtaa, vaikka työnantaja on meidän puolella kun työnantajalla on tietty määrä resursseja mitä se voi mihinkin käyttää” H4

5 Johtopäätökset

5.1 Tutkimuksen yhteenveto ja keskeiset havainnot

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa työhyvinvointia ja työn imua synnyttäviä ja ylläpitäviä tekijöitä ja rakenteita. Seuraavaksi käydään läpi neljä tutkimuskysymystä, joiden avulla pyrittiin muodostamaan kokonaisvaltaisempi ymmärrys tämän tutkimuksen tutkimusongelmasta.

1) Mitä työhyvinvointi tarkoittaa näyttelijän työssä ja mistä tekijöistä se muodostuu?

Työhyvinvoinnilla ei ole yhtä tarkkaa määritelmää ja myös tässä tutkimuksessa työhyvinvointi rakentui monista eri tekijöistä, riippuen yksilön omista kokemuksista. Tämän aineiston perustella keskeisimmät havainnot työhyvinvoinnin rakentumiseen voidaan jaotella fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen (Virolainen, 2012, s. 11; Grant ja muut, 2007; Juuti & Vuorela, 2015, s. 85). Aineistossa on nähtävissä kaikkien kolmen ulottuvuuden merkitys näyttelijöille, mutta hieman useammin työhyvinvointipuheessa painottuivat psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden merkityksellisyys näyttelijän työhyvinvointiin. Työn mielekkyys, ammatillinen osaaminen sekä työilmapiiri vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen (Grant ja muut, 2007; Virolainen, 2012, s. 18), mitkä nousivat myös tässä tutkimuksessa oleellisiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin toteutumista. Vaikka työ on mielekäästä, samanaikaisesti monenlaiset kuormitustekijät ja tunne väsymyksestä toistuivat haastatteluissa, joten fyysisen ja psyykkisen jaksamisen varmistaminen on olennainen osa työhyvinvoinnin rakentumista.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin Ruusuvirran ja muiden (2023) *Taiteilijoiden työhyvinvointi* -barometrin tulokset. Molemmissa tutkimuksissa nousi esille, kuinka työn sisältö, uuden oppiminen ja epävarmuustekijöiden vähentäminen edesauttaa ja tukee työhyvinvointia.

Voidaan myös huomata, että Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallin toteutuminen ylläpitää näyttelijöiden työhyvinvointia. Viisi porrasta, joissa työn hallinta ja ennakoitavuus, turvalliset työolot, kommunikoiva työyhteisö, arvostava kohtaaminen, sekä oman osaamisen kehittäminen mielekkäillä työtehtävillä tukevat näyttelijöiden työhyvinvointia.

Johtamisen käytänteillä ja osallistamisen mahdollistamisella vaikutetaan kokemukseen työhyvinvoinnista, koska työn hallinnan tunteeseen vaikuttaa yksilön vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan sekä oikeus osallistua päätöksentekoprosesseihin (Suonsivu, 2019, s. 45). Johtamisen ydin on avoin tiedonkulku, arvostuksen osoittaminen, kuunteleminen sekä kyky luoda ympäristö, jossa kaikki voivat kokea itsensä tärkeäksi ja käyttää omia kykyjään täysimääräisesti (Manka & Manka, 2023, s. 181). Myös tämän aineiston pohjalta työyhteisön kokemus esihenkilön arvostuksesta ja tuesta työtä kohtaan synnyttää työhyvinvointia (Suonsivu, 2019, s. 146).

Vaikka näyttelijän työhyvinvointia haastaa työn erityispiirteet, kuten epäsäännölliset työajat, työn psyykkisyys ja fyysisyys sekä epävarmuus työn tulevaisuudesta, työ koetaan palkitsevana ja rakkaana. Monet haastateltavista kertoivat kiinnostuksestaan näyttelijäntyöhön syntyneen harrastusten kautta jo lapsuudessa. Näyttelijän työtä voidaan verrata intohimo- tai kutsumustyöksi, jossa työ on kiinteä osa elämää, eikä sitä tehdä uran tai toimeentulon takia (Hakanen, 2018, s. 27). Hakasen (2018, s. 27) mukaan kutsumustyössä työn vaatimukset voivat olla suuria ja työ heikosti korvattua, mutta työ tuntuu joka tapauksessa mielekkäältä. Tämän tutkimuksen löydöksistä on nähtävissä, että työ on innostavaa ja merkityksellistä ja jo itsestään se, että näyttelijät saavat toteuttaa ammattiaan on arvokasta. Näyttelijäntyön luonteen takia työtä ja vapaa-aikaa on usein hankala erottaa toisistaan. Työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen on vaikeaa, koska näyttelijät kokevat työnsä kiinteäksi osaksi elämää. Tämä omalta osaltaan vaikeuttaa palautumista työpäivien jälkeen, joten palautumiskeinojen löytäminen on tärkeää. Juuri henkisen irtautumisen tärkeys on tutkimuksissa todettu olevan työvaatimusten ja työuupumuksen merkittävä vastavoima (Kinnunen ja muut, 2011).

2) Mitä työn imu tarkoittaa näyttelijän työssä ja mitkä tekijät vaikuttavat merkittävästi työn imun syntymiseen?

Tämän tutkimuksen mukaan työn imua koettiin teattereissa vaihtelevasti. Haastateltavien omien arvioiden mukaan osa koki energisyyttä, innokkuutta ja ylpeyttä viikoittain, kun taas osa koki työn imua hieman harvemmin. Työn imua haittaava tekijä tässä aineistossa oli usein palautumisen vähyys ja väsymys. Hakasen (2023) artikkelin mukaan taiteellista työtä tekevillä työn imua esiintyy useamman kerran viikossa ja Ruusuvirran ja muiden (2023) tekemän barometrin mukaan työn imun kokemus oli yleisesti taiteilijoilla vahvaa, vaikka stressiä koettiin usein.

Aineistossa oli nähtävissä kaikkien kolmen ulottuvuuden merkitys työn imuun, erityisesti tarmokkuus ja omistautuminen korostui työn imuun liittyvässä puheessa. Uppoutuminen ei noussut tässä aineistossa yhtä oleelliseen osaan, eikä se ole yhtä helposti saavutettavissa, varsinkaan töissä, jossa on paljon keskeytyksiä (Hakanen, 2018, s. 40). Energisyyttä, innokkuutta ja ylpeyttä koettiin usein niin yksilöllisistä saavutuksista kuin koko työyhteisön yhteistyöstä ja onnistumisista. Tarmokkuus liittyi usein uusiin kehittymisen mahdollisuuksiin ja mielenkiintoisiin työtehtäviin. Myös ylpeyttä ja innokkuutta syntyi niin omista onnistumisista ja omasta rohkeudesta kuin inspiraatiosta muiden työstä ja saavutuksista. Eniten merkityksellisyyttä koettiin taiteen itseisarvosta sekä mahdollisuudesta käsitellä teemoja, jotka kokoavat yleisön yhteen tuntemaan ja ajattelemaan. Usein uppoutumista kuvattiin tapahtuvan kollektiivisesti teoksen parissa työskentelyssä, jossa yhteistyö työyhteisön jäsenten välillä toimii ja jokainen on valmis työskentelemään teoksen äärellä intensiivisesti. Työn imun tutkimuksessa runsas vuorovaikutus työyhteisön välillä edistää työn imun siirtymistä muihin työyhteisön jäseniin, mutta on huomattu, että työn imun ulottuvuudesta tarmokkuus välittyy helpommin muihin työyhteisön jäseniin, kuin verrattuna esimerkiksi uppoutumisen ulottuvuuteen (Bakker & Xanthopoulou, 2009).

Tämän tutkimuksen löydösten perusteella voidaan sanoa, että näyttelijöiden työn luonne tukee työn imua, koska työn imua usein koettiin syntyvän uusien projektien, haasteiden ja oman osaamisen kehittämisen avulla. Näyttelijät kuvasivat toimintaansa työn imussa vapautuneeksi ja läsnä olevaksi, jossa heillä ei ole samanlaisia rajoja, vaan he kokevat rohkeutta kokeilla ja leikkiä. Hakasen (2018, s. 123) mukaan iloinen ihminen kontrolloi vähemmän itseään, on leikkisämpi ja luovempi.

Työhyvinvointia ja työn imua tukee tasapaino kuormitustekijöiden ja voimavaretekijöiden välillä (Hakanen, 2018, s. 88). Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli (Demerouti ja muut, 2001) esiintyi tilanteissa, joissa näyttelijät kokivat haasteita, mutta työn vaatimukset pysyivät tasapainossa työn voimavarojen, osaamisen ja jaksamisen kanssa (Suonsivu, 2019, s. 73).

Suurimmat voimavarat näyttäytyivät aineiston perusteella keskittyvän työtehtäviin liittyviin voimavaroihin. Motivaatio onkin usein yhteydessä juuri tehtävää koskevia voimavaroja (Hakanen, 2018, s. 52). Erityisesti työtehtävien monipuolisuus ja merkityksellisyys nousi näyttelijöille yleisemmäksi voimavaraksi. Työn järjestelyyn liittyvistä voimavaroista näyttelijän työtä tukee osallistuminen päätöksentekoon, joka isossa kuvassa näyttäytyi olevan rajoittunutta verrattuna näyttelijöiden omaan haluun olla aktiivisesti mukana päätöksenteossa. Tätä tukee avoin vuorovaikutus niin johdon kuin kollegoiden kesken, joka parantaa työhyvinvoinnin kokemusta (Manka & Manka, 2023, s. 82). Hyvä ilmapiiri rakentuu luottamukselle, avoimuudelle ja avuliaisuudelle (Juuti & Vuorela, 2015, s. 52), joten näyttelijöiden kokema työyhteisön tuki ja ilmapiiri sosiaalisina voimavaroina tukevat näyttelijöiden jaksamista arjessa. Sosiaalisten voimavarojen ja työyhteisön avulla näyttelijät kokivat selviytyvänsä paremmin työn haasteista ja vaatimuksista. Näyttelijöiden yksilöllisistä voimavaroista ei tämän aineiston perusteella pystytä tekemään luotettavia johtopäätöksiä, vaikka puheesta on löydettävissä epäsuorasti viitteitä esimerkiksi sinnikkydestä, optimismista ja ammatillisesta pystyvyydestä.

Työn tuunaaminen ei noussut aineistossa esille, muuten kuin oman osaamisen ja omien näyttelijätyöllisten valintojen kautta. Näyttelijän työ kytkeytyy usein muiden tekemiseen ja on suurilta osin tiimityötä, joten työn muokkaaminen on haasteellista verrattuna asiantuntijatyöhön (Hakanen, 2018, s. 84).

3) Miten teatterit voivat ylläpitää ja kehittää näyttelijöiden työhyvinvointia ja työn imua?

Työhyvinvoinnin kehittämisessä organisaatiolla on keskeinen rooli ja lakiin perustuva velvollisuus (Rauramo, 2012, s.18). Työnantajan työhyvinvointia ylläpitäviksi toimiksi aineistossa mainittiin työnantajan tarjoamat liikuntasetelit, työterveys, opintorahastot ja tilat kuten saunat. Kuitenkin monet aineistossa nousseet kuormitustekijät liittyivät työnantajan vastuisiin työn organisoimisen osalta. Näin ollen työskentelyyn liittyvien käytänteiden uudelleen organisoiminen ja kuormitustekijöiden minimoiminen edesauttaisi näyttelijöiden työhyvinvoinnin kokemusta.

Liialliset kuormittavat vaatimukset, kuten liiallinen työmäärä ja resurssien puute vähentävät työhyvinvointia (Crawford ja muut, 2010). Suurin kuormitustekijä, joka aineistosta oli havaittavissa, liittyy liialliseen työmäärään, epäsäännöllisiin työaikoihin sekä palautumisen vähyyteen. Organisaatio voi tukea työhyvinvointia rakentamalla selkeät työaikakäytännöt, koska epävarmuus työtehtävien sisällöstä ja tavoitteista lisää mielen kuormitusta (Hakenen, 2018, s.111) ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin (Manka & Manka, 2023, s. 71). Tämän lisäksi vuorovaikutus, johtaminen ja viestintä auttavat kuormituksen säätelyssä (Rauramo, 2012, s. 46). Viestinnän läpinäkyvyys edesauttaa ennakoitavuutta liittyen tuleviin työtehtäviin sekä auttaa epävarmuuden tunteeseen. Tässä aineistossa näyttelijät kokivat niin rakenteellista epävarmuutta koskien alan käytäntöä määräaikaisista työsuhteista kuin koettua epävarmuutta eli huolta omasta työtilanteesta yhteiskunnallisten leikkausten johdosta (Mauno ja muut, 2017).

Työ vaatii henkisiä ja fyysisiä ponnisteluita, joten olisi tärkeää huolehtia palautumisajasta ennen seuraavaa työpäivää, jolloin tila palautuu työpäivää edeltävälle tasolle (Hakanen, 2018, s.98). Jos palautumista ei tapahdu, joutuu yksilö ponnistelemaan vielä enemmän seuraavana päivänä, jolloin kuormitus kasaantuu. Aineistosta oli havaittavissa palautumisen vähyys, mikä voi johtaa terveydellisiin ongelmiin, koska palautuminen on elpymisprosessi (Kinnunen, 2017.)

Empaattinen johtaja vahvistaa työntekijän positiivisia tunteita (Scott ja muut, 2010) ja selkeä ja kuunteleva johtamistyyli koettiin olevan arvostuksen ja luottamuksen osalta tärkeä osa työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Työnantajan keinoja ylläpitää työhyvinvointia on antaa vaikutusmahdollisuuksia (Manka & Manka, 2023, s.71), joten osallistamisen mahdollistaminen teos- ja roolivalintoihin synnyttää aineiston pohjalta näyttelijöille motivaatiota ja lisää työn mielekkyyttä. Myös ammatillisen osaamisen kehittäminen on Työterveyslaitoksen (2023) työnantajan keino edistää terveyttä ja näyttäytyi työn imun edistäjänä näyttelijöille.

Työhyvinvointia mittaavia käytäntöjä ei yhtä haastattelua lukuun ottamatta tullut aineistossa esille. Jotta tiedostettaisiin työhyvinvoinnin tila, täytyisi sitä mitata sekä lisätä muita säännöllisiä käytänteitä, koska kuten aiemmin on todettu, työhyvinvoinnista hyötyy niin yksilö, työyhteisö kuin organisaatio (Guest, 2017).

4) Miten näyttelijät voivat itse vaikuttaa ja ylläpitää työhyvinvointiaan ja työn imua työssään?

Yksilöllä on vastuu omasta toiminnastaan ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin (Manka & Manka, 2023, s. 28). Yksilön huolehtiminen vapaa-ajallaan tasapainoisesta elämästä ja fyysisestä terveydestä vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen (Juuti & Vuorela, 2015, s. 86, 88). Näyttelijät pyrkivät toimimaan tietoisesti vapaa-ajallaan terveyttä edistävällä tavalla, kuten huolehtimalla omasta fyysisestä kunnosta sekä palautumisesta. Monet näyttelijät pyrkivät vapaa-ajallaan henkisesti irtautumaan töistä, eli tietoisesti

sulkemaan työtä koskevat ajatukset mielestään (Hakanen, 2018, s. 100), mutta tämän aineiston perusteella näyttelijän työssä se koettiin toisinaan hankalaksi, koska prosessointia tapahtuu alitajuisesti myös vapaa-ajalla.

Työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttaa jokainen yhteisön jäsen (Suonsivu, 2019, s. 60). Aineistossa näyttelijät tunnistivat oman vastuunsa koskien työyhteisön toimivuutta, koska positiiviset tunteet ja hyvinvointi tarttuu (Hakanen & Perhoniemi, s. 48). Tämän johdosta tiimityössä on mahdollisuuksia hyödyntää positiivisia hyvinvoinnin kierteitä, jotka edistävät työn voimavaroja (Mauno ja muut, 2007). Toisin sanoen työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa myös läheisten työkavereiden hyvinvointi (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 11). Tämän tutkimuksen aineiston perusteella näyttelijät ovat hyvin tietoisia oman toiminnan vaikutuksesta työyhteisöön ja omaan työhyvinvointiinsa sekä haluavat kantaa vastuun työilmapiirin edistäjänä. Hyvä ja runsas vuorovaikutus työyhteisössä edesauttaa myös työn imun siirtymistä muihin työyhteisön jäseniin (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Haastateltavat tiedostivat kuinka heidän asenteensa, kommunikaatiotyylinsä ja palaute vaikuttaa muuhun työyhteisöön. Yhtä lailla haastateltavien mukaan on vastuullista huolehtia myös omasta henkisestä työkyvystä, avata keskustelua kehityskohteista sekä asettaa omia rajoja.

5.2 Käytännön suositukset

Seuraavaksi käsitellään keskeisten havaintojen pohjalta käytännön suosituksia, joiden avulla voidaan kehittää työoloja sekä tukea näyttelijöiden työhyvinvoinnin kokemusta sekä työn imun syntymistä.

Yhteiset kokoontumiset:

Työn sisältöön ja päätöksiin vaikuttaminen ylläpitää työhyvinvointia (Manka & Manka, 2023, s.71), joten säännöllisesti järjestettävät keskustelutilaisuudet ja kokoukset, joissa käydään dialogia tulevista teos- ja roolivalinnoista auttavat osallisuuden kokemuksessa. Säännöllisesti järjestettävät yhteiset tilaisuudet, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita

edistävät myös kommunikaatiota eri työroolien välillä. Näiden tilaisuuksien avulla pystytään myös viestimään ennakkoon tulevista produktioista ja päätöksistä. Tämän lisäksi myös säännöllisesti pidettävät kehityskeskustelut esihenkilön kanssa edesauttavat avointa viestintää. Niissä pystyttäisiin keskustelemaan tarpeista ja toiveista liittyen yksilön omiin tarpeisiin osaamisen kehittämisen osalta. Kuten Rauramon (2012, s. 143) mukaan yhteisöllisyyttä voidaan lisätä yhteisten kokoontumisten avulla. Teatterin kontekstissa kokoontumiset esimerkiksi merkkipäivien, kauden aloituksen ja lopetuksen osalta voisivat vahvistaa yhteisöllisyyden kokemusta.

Yhteisesti sovitut toimintatavat ja käytänteet:

Toimialoilla, joissa tunteet aktivoituvat usein ja työ vaatii läsnäoloa sekä sosiaalista kanssakäymistä, on stressiä havaittu esiintyvän keskivertoa enemmän (Virolainen, 201, s. 34), joten yhteisesti sovitut käytänteet auttaisivat vähentämään epävarmuuden tunnetta ja stressiä. Säännölliset työaikakäytännöt, jotka eivät olisi riippuvaisia produktiosta tai ohjaajista auttaisivat näyttelijöitä ennakoimaan omaa arkeaan paremmin. Tämä voisi olla sovittu käytäntö aina alkuviikon yksiosaisista päivistä ja esimerkiksi ensi-illan jälkeisistä vapaapäivistä. Samoin kaikille selkeät ja yhteisesti sovitut toimintatavat tilanteissa, joissa näyttelijää ei tarvita työpaikalla, auttaisi kohdistamaan työaika paremmin. Tällöin hän voisi käyttää työaikaansa itsenäiseen työskentelyyn, esimerkiksi repliikkien harjoitteluun.

Myös haastavien roolien tukitoimien arviointi kannattaisi tuoda osaksi jokaista uuden teoksen suunnittelukokousta. Tämä mahdollistaisi ennakoivan reagoinnin tukitoimilla jo ennen harjoitusten aloittamista, kuten esimerkiksi laulutuntien, hierojan tai muiden tukitoimien osalta.

Työn organisointi:

Työtä kannattaisi organisoida niin, että jokaisen produktion harjoitteluaikatauluun jätettäisiin erikseen tietty tuntimäärä myös repliikkien opetteluun. Myös sovittu käytäntö osaamisen kehittämisen sijoittamisesta työajalle edistäisi työajan ja vapaa-ajan

erottamista toisistaan. Työskentelyaikataulua kannattaisi miettiä esitystoiminnan osalta niin, että näyttelijöille olisi varattu riittävästi aikaa yhteiseen lämmittelyyn ja äänenavaukseen sekä tarpeeksi aikaa itsenäiseen valmistautumiseen, kuten meikkaamiseen.

Työhyvinvoinnin tukitoimet:

Ajoittain olisi hyvä järjestää työhyvinvointikoulutuksia, joissa keskusteltaisiin työhyvinvointiteemoista ja palautumisesta. Samoin tukitoimiksi kannattaisi järjestää säännöllisiä pulssi- ja työhyvinvointikyselyitä, joilla pystyttäisiin reagoimaan muutoksiin aktiivisesti sekä tarttumaan ajoissa syntyviin ongelmiin (Rauramo, 2012, s. 67). Työhyvinvointia voisi edesauttaa myös etukäteen sovitut prosessit ja vastuuhenkilöt mahdollisissa konfliktitapauksissa.

Palautekulttuurin tukeminen:

Palaute on tärkeä osa työn voimavaroja (Crawford ja muut, 2010; Hakanen, 2018, s. 52–69). Avoin ja aktiivinen palautekulttuuri tukee ammatillista kehitystä ja synnyttää motivaatiota, joten työyhteisöä kannattaa rohkaista antamaan palautetta, nostaa keskusteluun palautteen merkitys työyhteisölle sekä luoda matalan kynnyksen palautetilaisuuksia tai -kanavia. Palautekulttuurin tukeminen esimerkiksi erilaisilla työpajoilla, joissa harjoiteltaisiin palautteen antoa, edistäisi yhteisöllisyyden tunnetta ja vuorovaikutusta niin työyhteisön kuin työnjohdon välillä. Teatterissa olisi hyvä ottaa käyttöön esimerkiksi säännölliset palaute- tai reflektiohetket niin harjoitusprosessin aikana kuin ensi-illan jälkeen, joissa annettaisiin aktiivisesti palautetta sekä huomioitaisiin onnistumisia. Myös näyttelijän oma itsereflektio on tärkeä osa palautekulttuurin rakentumista, joten esimerkiksi päiväkirja voisi auttaa hahmottamaan näyttelijän omaa edistymistä.

5.3 Rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointia ja työn imua on viime aikoina tutkittu ja mitattu yhä enemmän, mutta näyttelijöiden työhyvinvointia ja työn imua on yleisesti tutkittu vielä hyvin vähän. Tästä tutkimuksesta voidaan löytää monia potentiaalisia ja tärkeitä jatkotutkimusehdotuksia, joiden avulla voidaan saavuttaa laajempaa ymmärrystä kulttuurialan työntekijöiden hyvinvoinnista. Tämä tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimusmenetelmän avulla, joten tämän tutkimuksen löydösten perusteella ei voida tehdä yleistyksiä. Tämän johdosta tulevaisuudessa olisi hyödyllistä mitata työn imua näyttelijöiden keskuudessa myös määrällisen tutkimusmenetelmän avulla, jossa työn imua mitattaisiin esimerkiksi kyselylomakkeiden tai Utrecht Work Engagement Scale -menetelmän avulla (Hakanen, 2009a).

Tämä tutkimus rajoittuu vain nuoremman sukupolven näyttelijöihin, joten olisi hyödyllistä tutkia kuinka eri ikäisten kiinnitettyjen näyttelijöiden kokemukset työhyvinvoinnista ja työn imusta muuttuvat työuran pidentyessä. Miten Suomi voi? - Työterveyslaitoksen seurantatutkimus (2024) osoittaa, että nuoret kokevat vähemmän työn imua yleisesti kuin vanhemmat sukupolvet. Eri sukupolvien näyttelijöiden osalta olisi mielenkiintoista tutkia, vaikuttaako esimerkiksi elämäkokemuksen kautta kartutettu resilienssi, voimavarojen parempi hyödyntäminen, pystyvyysusko tai muuttuneet vaatimukset yksityiselämän ja työelämän yhdistämisestä, jotka eroavat todennäköisesti nuorempien sukupolvien arvoista ja haasteista, työn imun kokemukseen.

Yksi näyttelijäntyön suurimmista kuormitustekijöistä oli palautumisen vähyys työvuoden aikana. Kuten Kinnunen ja muut (2011) ovat tutkineet palautumisstrategioiden vaikutusta suhteessa työn vaatimuksiin, olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin, miten näyttelijöitä voitaisiin tukea irtautumaan ja palautumaan tehokkaammin työpäivän jälkeen. Tämän jälkeen olisi hyödyllistä mitata miten palautumisen tukeminen vaikuttaa näyttelijöiden työskentelyyn, sitoutumiseen ja luovuuteen sekä terveydellisiin haasteisiin.

Kuten aiemmin todettiin, rahalliset resurssit voivat asettaa omat haasteensa työhyvinvoinnin tukemiselle teatteriorganisaatioissa. Kolmanneksi olisi mielenkiintoista tutkia työhyvinvointia edesauttavia toimijia, jotka eivät vaadi rahallisia panostuksia, vaan työn voimavaroja lisättäisiin organisoimalla työtä eri tavalla. Voitaisiin tutkia, miten työhyvinvoinnin kokemus muuttuisi, jos aktiivisesti mahdollistettaisiin osallistuminen päätöksentekoon, työaikoja säännöllistettäisiin, otettaisiin käyttöön säännölliset kehityskeskustelut, toteutettaisiin työhyvinvointikyselyitä sekä pyrittäisiin minimoimaan epävarmuustekijöitä.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa pitäisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Ahola, S., Eskelinen, J., Heikkilä-Tammi, K., Kuula, M., Larjovuori, R-L. & Nuutinen, S. (2018). Digisti työn imuun? - Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. *Tieto- ja palvelujohtamisen laitos*. Aalto University.
- Bakker, A. & Demerouti E. (2007). The Job Demands- Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.
- Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1562–1571.
- Borst, R.T., Krueger P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640.
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling M. & Boudreau J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65–74.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512

- Eskelinen, J., Ilmakunnas, P. & Kuula, M. (2022). Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa. *Akava Works*.
- Ganster, D. C. & Rosen, C. (2013) Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Guest, D. E. (2017) Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22– 38.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työterveyslaitos*. University of Helsinki.
- Hakanen J. (2009a). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. *Työterveyslaitos*. Helsinki.
- Hakanen, J. (2009b). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. *Työsuojelurahasto*.
- Hakanen, J. (2018). Työn imu. *Työterveyslaitos*.
- Hakanen, J. (2021a). Työn imu vähentää työttömyyden ja työkyvyttömyyden riskiä –myös palkkataso voi nousta. *Työterveyslaitos*.
- Hakanen, J. (2021b). Työn imu. Vieraana Jari Hakanen. *Psykopodiaa-podcast*. Spotify.
- Hakanen, J. (2022). *Jari Hakanen: Työn imu*. Työ nyt ja tulevaisuudessa: Eväitä ajatteluun. Spotify.
- Hakanen, J. (2023). Työn imua eniten ihmissuhdeammateissa ja hallinnollisessa johtamistyössä. *Työterveyslaitoksen mediatiedote 22.3.2023*. Noudettu 16.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-imua-eniten-ihmissuhdeammateissa-ja-hallinnollisessa-johtamistyossa>
- Hakanen, J., A. Bakker & W. Schaufeli (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43,6, 495-513.

- Hakanen, J., Schaufeli W. & Ahola K. (2008a). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hakanen, J.J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008b). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Hakanen, J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. *Työterveyslaitos*. Helsinki
- Hakanen, J. J., Rouvinen, P. & Ylhäinen I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions— A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability*, 13(4), 1626.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-79.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi* (5. uud. p.). PS-Kustannus
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämishjelman laatiminen*. Kauppakamari.
- Karttunen, S., Ruusuvirta, M. & Leppänen, A. (2024). Taitelijoiden työhyvinvointi. Lukujen valossa. Noudettu 30.12.2024 osoitteesta <https://www.cupore.fi/uutishuone/taiteilijoiden-tyohyvinvointi/>
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsingin seudun kauppakamari.

- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832
- Lepine, J., Podsakoff, N. & Lepine, M. (2005). A Meta-analytic test of the challenge stressor –hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775.
- Manka, M-L. (2012). *Työilo*. Talentum Media
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja*. Talentum Media
- Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Talentum Media
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). ”Työn laadulliset kuormitustekijät” Teoksessa A., Mäkikangas, S., Mauno & T., Feldt. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mauno, S., Kinnunen U. & Ruokolainen M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.
- Martela, F. & Sheldon, K. M. (2019). Clarifying the Concept of Well-Being: Psychological Need Satisfaction as the Common Core Connecting Eudaimonic and Subjective Well-Being. *Review of General Psychology*, 23(4), 458–474.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus
- Pekkala, L. (2017). Kohti oppimista ja kestäväää työtä – organisaation kehittymismahdollisuudet valtionosuusjärjestelmän ulkopuolisissa ammattiteattereissa. *Tutkivan teatterityön keskus*. Tampere.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työporeilla. *Psykologia*, 48(02).

- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Rauramo, P. (2009a). *Työhyvinvoinnin portaat*. Työkirja. Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. (2009b). Työhyvinvoinnin portaat -viisi vaikuttavaa askelta. Luento. Museo-tekniikan työsuojelupäivät 29.-30.10.2009. Noudettu 12.10.2023 osoitteesta <https://docplayer.fi/3504346-Tyohyvinvoinnin-portaat-viisi-vaikuttavaa-askelta.html>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Edita Publishing Oy. Porvoo.
- Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3).
- Ruusuvirta, M., Lahtinen, E., Rensujeff, K. & Leppänen, A. (2023). Taiteen ja kulttuurin barometri 2022. Taiteilijoiden työhyvinvointi. *Taiteen edistämiskeskus Taike ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore*.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa Bakker, A. B. & Leiter, M.B (toim.), *Work*

- Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis Group.
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work - Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36(5), 422–429.
- Scott, B. A., Colquitt, J. A., Paddock, E. L. & Judge, T. A. (2010). A daily investigation of the role of manager empathy on employee well-being. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(2), p.127-140.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A. & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, 7, 95–106
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Noudettu 10.10.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2019). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. United Press.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicotema*, 24, 106–112
- Tuomi, J. & A. Sarajärvi (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Työterveyslaitos. (2023). Elintavat. Noudettu 15.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>
- Työterveyslaitos. (2024). Miten Suomi voi? -tuloskooste. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä. Noudettu 3.1.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>

- Uutela, U. (2019). Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksiä. *Lapin yliopisto*.
- Valtioneuvosto. (2021). Koronapandemian vaikutuksia kulttuurialalla 2020-2021. Raportti kyselyn vastauksista. *Valtioneuvoston julkaisuja 2021:26*. Helsinki
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand. Helsinki.
- Waddell, G. & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being? Executive Summary*. Department for Work and Pensions. London.
- Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. *Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*. Russell Sage, New York. 392-412.
- Warr, P. & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person–Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- World Health Organization. (1948). Summary Reports on Proceedings Minutes and Final Acts of the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946. *World Health Organization*
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/85573>
- World Health Organization. 2018 Mental health: strengthening our response. *World Health Organization*. Noudettu 10.10.2023 osoitteesta
<https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26(2), 179–201.
- Xanthopoulou, D., A. Bakker, E. Demerouti & W. Schaufeli (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukutsu

Hei,

liittyen käymäämme keskusteluun, lupasin laittaa sinulle vielä kirjallisesti tarkempaa tietoa haastatteluun liittyen.

Teen parhaillani Vaasan yliopistossa pro gradu -tutkielmaani ja haluaisin kutsua sinut mukaan haastatteluun. Haastattelussa tutkin kiinnitettyjen näyttelijöiden kokemusta työhyvinvoinnista ja työn imusta. Tutkimuksen tavoitteena on löytää ja ymmärtää, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työn imun kokemuksen syntymiseen sekä kuinka yksilö ja työnantaja pystyvät edistämään työntekijän työhyvinvointia teatterityössä.

Haastattelu kestää noin 45min ja se voidaan järjestää sinulle sopivana ajankohtana etäyhteyden avulla. Haastattelut nauhoitetaan, jotta niitä voidaan hyödyntää tutkielman kirjoitustyössä. Tutkimuksessa otetaan huomioon haastateltavien anonymiteetti, joten haastatteluaineistot ja tallenteet hävitetään asianmukaisesti heti kun tieto on saatu hyödynnettyä, eikä yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa eikä liittää tiettyyn työntekopaikkaan. Lopulliseen pro gradu -tutkielmaan tulee suoria lainauksia osasta haastateltavien puheista.

Liitteenä löydät haastattelurungon sekä tietosuojailmoituksen, tutkimustiedoitteen ja tutkimussuostumuksen kuitattavaksi. Pyytäisin sinulta vielä kirjallista suostumusta haastatteluun osallistumisesta ja tietojen hyödyntämisestä tutkimusta varten. Voit lähettää suostumuksesi samalla kun ehdotat ajankohtaa sähköpostitse. Palataan pian ajankohtiin!

Ystävällisin terveisin,

Kristina

Liite 2. Haastattelukysymykset

Taustatiedot

1. Ikä
2. Koulutustausta
3. Työsuhteen luonne
4. Nykyisen työsuhteen pituus
5. Mikä on ohjannut sinua hakeutumaan teatterialalle

Työhyvinvointi

-Mitä työhyvinvointi mielestäsi on? Millaisista asioista se sinun mielestäsi rakentuu?

-Mikä lisää työhyvinvointiasi työssä? Entä miten tuet työhyvinvointia vapaa-ajalla?

-Mitkä asiat kuormittavat sinua työssäsi?

-Kuinka organisaatio voisi mielestäsi tukea hyvinvointiasi? Fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti?

-Kuinka itse vaikutat omaan työhyvinvointiisi?

Työn imu

-Kertoisitko esimerkkejä tilanteista, jossa koet työssäsi olosi innostuneeksi, energiseksi ja motivoituneeksi?

-Kuinka usein tunnet itsesi energiseksi ja jaksat töissä?

-Kertoisitko esimerkkejä, mikä työssäsi tuntuu merkitykselliseltä?

-Mikä työssäsi inspiroi sinua?

-Milloin viimeksi olet tuntenut ylpeyttä työssäsi?

-Millaiset työtehtävät saavat uppoutumaan sinut työhösi?

-Onko sinulla mahdollisuus työskennellä keskittyneesti tarvittaessa?

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli

-Koetko, että sinulla on resursseja tehdä työsi hyvin?

-Saatko tukea työyhteisöltäsi ja esihenkilöltäsi?

- Millä tavoin sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhösi?
- Miten käsittelet stressaavia tilanteita työssäsi?
- Mikä näyttelijäntyössä haastaa sinua ja saa kokemaan, että kehityt ja opit?