Työhyvinvointia taiteilijoille

Hankeraportti 2023

Taiteen edistämiskeskus

Johdanto

Työhyvinvointia taiteilijoille -pilottihankkeen tavoite on tukea ammattitaiteilijoiden työhyvinvointia työnohjauksellisin ja kollegiaalisuutta vahvistavin keinoin. Hankkeessa kerättyä tietoa käytetään freelancer- ja apurahataiteilijoille suunnatun **pysyvän työhyvinvointimallin** kehittämiseen. Kehittämistyöhön on saatu Melan työturvallisuusapuraha, ja hanke toteutettiin kokonaisuudessaan vuosien 2021 ̶ 2023 aikana.

Syksyllä 2021 kartoitettiin alustavasti taiteilijoiden työhyvinvointia taiteilijajärjestöille lähetetyn kyselyn avulla, jonka tuloksissa korostuivat pandemian aiheuttama kuormitus ja uupumus sekä heikentynyt työhyvinvointi. Keväällä 2022 Taike järjesti Suomen työnohjaajat ry:n kanssa työnohjaajille taiteilijan työn erityispiirteitä käsittelevän perehdytyswebinaarin ja toteutti kilpailutuksen, jossa valittiin hankkeen työnohjaajat. Kilpailutukseen osallistui yli 90 työnohjaajaa eri puolilta Suomea, ja hankkeeseen valikoitui heistä viisi.

Kesän ja loppuvuoden 2022 aikana valitut työnohjaajat tarjosivat **ryhmätyönohjausta** viidelle koeryhmälle, jotka muodostettiin *Korona 6* -työskentelyapurahojen saajista. Hankkeesta tiedotettiin taiteilijoille apurahapäätösten yhteydessä, ja halukkaat taiteilijat ilmoittautuivat ryhmiin omilla alueillaan. Maantieteellisesti kokeilu sijoittui viiden Taiken alueellisen taidetoimikunnan piiriin. Jokaiselle ryhmälle tarjottiin viisi tapaamiskertaa. Yksi ryhmistä toimi kokonaan etämuotoisena, muut ryhmät toteutettiin lähi- tai hybridimuotoisina. Yhteensä hankkeeseen osallistui 30 taiteilijaa.

Hankkeessa tarjottiin lisäksi työnohjausryhmien ulkopuolisille taiteilijoille **koulutus- ja webinaaritilaisuuksia**, joiden tallennemateriaalia jätettiin hankkeen internet-sivustolle.

[Työhyvinvointia taiteilijoille (taike.fi)](https://www.taike.fi/fi/projektit/tyohyvinvointia-taiteilijoille)

Hankkeen vaikutustenarviointi toteutettiin kysely- ja haastattelututkimuksin. Työnohjaukseen osallistuneet taiteilijat saivat sekä alku- että loppukyselyn. Alkukyselyyn vastasi 27 ja loppukyselyyn 20 taiteilijaa. Työnohjaajille järjestettiin puolistrukturoitu teemahaastattelu ryhmässä, jonka lisäksi he vastasivat lyhyeen kyselyyn. Kaikki työnohjaajat osallistuivat arviointiosuuksiin.

Hankkeen aineisto ja tulokset esitellään tässä raportissa sekä työnohjauksiin osallistuneiden taiteilijoiden että työnohjauksen ammattilaisten osalta. Tulosten perusteella sekä aiemman tutkimuskirjallisuuden valossa voidaan todeta, että taiteilijoiden työnohjaukselle ja kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnin tukemiselle, mukaan luettuna laadukkaat koulutukset ja työhyvinvointipäivät, on maassamme kasvava tarve ja kysyntä. Koska freelancereilla ja apurahalla työskentelevillä on harvoin työnantajan mahdollistamia terveys- ja hyvinvointipalveluita, on tämä hanke erittäin perusteltu.

# Työnohjaajat

## 1.1 Työnohjaajien tausta

Hankkeeseen valikoitui kilpailutuksen kautta viisi työnohjaajaa. Neljällä heistä oli ammatillista taustaa taiteen alalta joko taiteilijana työskentelystä tai hallinnollisista ja tuotannollisista tehtävistä.

Työnohjaajien teoreettis-metodologinen koulutustausta oli monipuolinen: kolmella heistä oli ratkaisukeskeisesti orientoitunut, yhdellä psykodynaamisesti orientoitunut ja yhdellä integratiivisesti orientoitunut työnohjaajakoulutus. Heillä oli lisäksi muita taustaviitekehyksiä, kuten yhteisödynaaminen viitekehys, traumainformoitu työote, toiminnallinen työote ja psykodraamakoulutus. Taiteilijataustaiset työnohjaajat edustivat eri taiteenaloja (kuvataide, kirjallisuus, esittävät taiteet ja musiikki). Kahdella työnohjaajalla oli joko tieteellinen tai taiteellinen tohtorintutkinto.

Valituilla työnohjaajilla oli monipuolista kokemusta eri mittaisten työnohjausprosessien läpiviemisestä sekä eri muotoisista työnohjausprosesseista eri kohderyhmille (yksilö- ja ryhmätyönohjaukset, työyhteisö- ja esihenkilöohjaukset) erityisesti sote-, kulttuuri- ja kasvatusaloilla.

## 1.2 Työnohjauksen metodit ja käytännön toteutus

Työnohjaajien oma tausta ja lyhyt työnohjausprosessi vaikuttivat siihen, minkälaiseksi prosessin rakenne kehittyi ja minkälaisia menetelmiä työnohjaajat käyttivät työssään.

Osa työnohjaajista lähti ohjaamaan ryhmäänsä hyvin löyhän rakenteen keinoin, osalla oli käytössään etukäteen strukturoidut raamit. Ensimmäisillä tapaamiskerroilla kartoitettiin ryhmän tavoitteet, taiteilijoiden esiin tuomat ydinaiheet ja toiveet työnohjaukselta. Keskeiset teemat, joita ryhmissä käsiteltiin, nousivat ohjattavien tarpeista ja odotuksista.

Työnohjaajat käyttivät monenlaisia toiminnallisia ja luovia menetelmiä, kuten virittävää keskustelua ja avoimia kysymyksiä, parikeskusteluja, sensomotorisia menetelmiä, sointumaljoja, valokuvatyöskentelyä, psykodraamaa, uskomusten tutkimista, *mahdollisuuksien kehä* -työskentelyä, tarinateatteria ja tarinan muokkausta sekä arvotyöskentelytehtäviä. Jotkut työnohjaajista antoivat myös ohjattaville välitehtäviä ja joihinkin työnohjaustapaamisiin sisältyi edukatiivisia alustusosuuksia.

Työnohjaajat raportoivat, että ohjattavien sitoutuminen oli hyvää olosuhteet huomioiden, vaikka kaikki eivät päässeet joka kerta mukaan ja kokoonpanot vaihtelivat eri tapaamiskertoina. Yksi ohjattava keskeytti prosessin ensimmäisen kerran jälkeen.

## 1.3 Työnohjaajien havaintoja työnohjausryhmistä ja -prosesseista

Työnohjaajat raportoivat, että erityisesti turvallisuuden ja luottamuksen rakentuminen sekä vertaistuen kokemus toteutuivat ryhmissä onnistuneesti. Ryhmissä oli keskinäistä arvostusta, kunnioitusta ja avoimuutta.

Onnistumisen kokemuksia työnohjaajile olivat ohjattavien oman toimijuuden vahvistuminen, keskinäisen kuuntelun lisääntyminen ryhmässä ja ohjattavien halu toimia toistensa hyväksi sekä toiminnan strukturointi ja taiteilijan työn epämääräisyyden jäsentäminen.

Osa ohjattavista inspiroitui myös toiminnallisista menetelmistä. Vertaisryhmässä oleminen toi monille rauhaa ja turvallisen tilan tuoda vaikeitakin asioita rohkeasti käsittelyyn. Ryhmissä oli myös huumoria ja iloa vaikeista aiheista huolimatta.

Yksi osallistuja lopetti ensimmäisen kerran jälkeen, koska koki hyötyvänsä työnohjausta enemmän mentoroinnista. Taiteilijoiden työnohjausryhmissä oli työnohjaajien mukaan samanlaisia haasteita kuin muissakin työnohjausryhmissä, kuten ryhmän dynamiikkaan liittyvät tekijät.

Ryhmissä nousivat esiin toiveet pidemmästä kuin viiden tapaamiskerran työnohjausprosessista. Tapaamisaikataulujen sopiminen oli osin vaikeaa, ja ryhmissä pohdittiinkin hybriditoteutuksen mahdollisuutta esimerkiksi sairaustapauksissa.

## *1.4 Tavoitteiden toteutuminen ja työnohjauksen vaikutukset työnohjaajien näkökulmasta*

Työnohjaajat raportoivat, että heidän asettamansa tavoitteet ryhmien sisäisestä vertaistuesta sekä ohjattavien kuulluksi tulemisesta ryhmissä onnistuivat hyvin. Työnohjaajien mukaan ryhmien keskinäinen uskallus vahvistui työnohjausprosessin aikana. Ryhmissä jaettiin myös yhteisesti neuvoja ja vinkkejä erilaisiin taidealan haasteisiin, kuten rahoituksen hakemiseen.

Työnohjaajat saivat neljä työnohjauskertaa TOTO-ryhmässä (työnohjaajien työnohjaus), jota ohjasi työnohjaaja Riitta Malkamäki. Työnohjaajat kokivat TOTO-ryhmän tärkeäksi tueksi. Heille tarjoutui TOTO-ryhmässä mahdollisuus jakaa tunnekokemuksiaan ja ryhmissä ilmenneitä haasteita, pohtia niitä yhdessä, oppia muiden kokemuksista ja kehittyä työnohjaajina.

## *1.5 Työnohjaajien näkemys taiteilijoiden työnohjauksesta tulevaisuudessa*

Työnohjaajat raportoivat, että taiteilijatausta on yhtäältä etu mutta toisaalta myös haaste, joka on tärkeää tiedostaa. Työnohjaajat, jotka olivat itse taiteilijataustaisia, toivat esiin, että selkeät roolit ja rajanveto oman taiteilijuuden ja työnohjaajuuden välillä on tärkeää. Työnohjaajalla on oltava syvä ymmärrys taiteilijan työn arjesta, mutta on selkeää tiedostaa oma objektiivinen rooli ja ottaa riittävästi etäisyyttä omaan taiteilijuuteen. On varauduttava siihen, että taiteilijat saattavat kyseenalaistaa ei-taiteilijataustaisen työnohjaajan, vaikka tämä olisi kokenut ja ansioitunut alallaan.

Taiteilijat hyötyvät siitä, että työnohjauksessa jäsennetään konkreettisesti taiteellisen työn rakenteita. Vaikka tämä hanke toteutettiin monitaiteellisissa ryhmissä, on pilotin tulosten perusteella hyvä pohtia myös alakohtaisten ryhmien järjestämistä.

Työnohjaajat ehdottivat, että työnohjaustapaamisten pituus ryhmissä olisi vähintään 2 tuntia. Työnohjaajat pohtivat myös, kuinka taiteilijat saataisiin sitoutumaan nykyistä paremmin työnohjausryhmiin ja kuinka sitoutumista voisi helpottaa joustavilla aikatauluilla. Vaikka taiteilijat ja työnohjaajat toivoivat tämän hankkeen perusteella pidempiä kuin viiden tapaamisen prosesseja, voidaan rinnalla tarjota myös ns. yhden kerran Walk in -työnohjauksia, joihin ei tarvitse sitoutua pidemmäksi aikaa ja joissa voitaisiin kohdennetusti fasilitoida keskustelua rajatun aiheen ympärillä.

Taiteilijat voisivat hyötyä myös erilaisista teemakohtaisista työnohjauksista, koulutuksesta ja retriitinomaisesta intensiivityönohjauksesta.

# Työnohjaukseen osallistuneet taiteilijat

## *2.1 Hankkeen aloituskysely*

Hankkeen alussa työnohjausryhmiin osallistuneille taiteilijoille lähetettiin aloituskysely, jossa kartoitettiin taiteilijoiden kiinnostusta ja motivaatiota työnohjausta ja työhyvinvoinnin kehittämistä kohtaan sekä psykososiaalista lähtötilannetta ja työnohjaukselle asetettuja tavoitteita (N=27).

Syitä, joiden takia taiteilijat halusivat osallistua työnohjauspilottiin olivat monivalintakysymyksen mukaan yleinen kiinnostus työhyvinvointia ja sen kehittämistä kohtaan (59%), halu käyttää tilaisuus työnohjaukseen osallistumiseen (48%), heikko työhyvinvointi, joka vaatii toimenpiteitä (19%), oma tilanne on heikentynyt huomattavasti vuosina 2020-2022 (15%), hyvät aiemmat kokemukset työnohjauksesta (15%). Yksi vastaajista mainitsi muuksi syyksi ongelmat työyhteisössä.

Työnohjaus oli tuttu termi 20 vastaajalle (74 %). Työnohjausta oli aiemmin saanut 8 vastaajaa, joista 6 ryhmätyönohjausta ja 2 yksilötyönohjausta.

Suurimmalle osalle vastaajista työhyvinvointi merkitsi työssä jaksamiseen liittyviä asioita, kuten voimavaroja työssä ja arjessa, hyvää työkykyä ja innostusta omaa työtä kohtaan sekä kykyä kohdata vaihtuvat tilanteet joustavasti. Työhyvinvointi merkitsi monelle myös kykyä iloita ja nauttia omasta työstä sekä ylpeyttä omasta työstä. Työhyvinvointiin liittyi useiden vastaajien mukaan myös työn ja vapaa-ajan erottaminen, aikatauluttamisen kyky sekä työajan säätely. Työhyvinvointi merkitsi vastaajien mukaan myös stressinhallintakykyä. Työhyvinvointi merkitsi myös yhteyttä toisiin ja toimivaa kommunikaatiota; yhteisöllisyyttä, järkeviä yhteistyökumppaneita ja asioiden jakamista kollegoiden kanssa.

Ryhmätyönohjauksen alkaessa taiteilijoiden omaa lähtötilannetta käsittelevissä vastauksissa erottuvat seuraavat teemat:

1. Hyvinvoiva ja tulevaisuuteen suuntaava tilanne, riittävästi töitä.
2. Ei hyvä eikä huono tilanne, töitä myös taiteen alan ulkopuolella, turhautumista ilmaiseen työntekoon.
3. Yksinäisyys, riittämättömyys ja epävarmuus, aktiivinen halu saada tukea ja keinoja omaan työhön.
4. Uupunut, ylikuormitettu, mielenterveys koetuksella, koronan vaikutuksista ja taloudellisesta epävarmuudesta kärsiminen.
5. Yksi vastaus, jossa taiteilija ei hahmottanut, mistä työnohjauksessa on kyse, mutta halusi osallistua kiinnostuksen vuoksi.

Taiteilijoilta kysyttiin myös, minkälaista muutosta he toivoivat ja mitä tavoittelevat työnohjauspilottiin osallistumisella. Vastauksissa suurimmassa roolissa olivat sekä työn ja vapaa-ajan erottamiseen että työajan hallinnointiin liittyvät keinot ja mallit. Suosituin sana tämän kysymyksen yhteydessä oli *selkeys*. Myös työnkuviin, työrooleihin, työn luonteeseen ja työn organisointiin toivottiin tasapainoa, jäsentelyä sekä selkeyttä esimerkiksi vertaistuen ja vertaiskokemusten avulla. Toiveissa ja tavoitteissa mainittiin myös kevyempi suhtautuminen työhön, armollisuus itseä kohtaan, omaan toimintaan liittyvä kehittäminen, ilon ja innostuksen löytäminen omaan työhön, stressinhallinta, tuki muutosten kohtaamiseen, parempi itsensä johtaminen, turvallisuudentunne, parempi epävarmuudensietokyky sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen.

## *2.2 Hankkeen loppukysely*

Hankkeen loppukysely lähetettiin taiteilijoille alkuvuodesta 2023 viimeisten ryhmätapaamisten jälkeen. Työnohjaajista, jotka vastasivat kyselyyn, suurin osa taiteilijoista (45%) oli kuvataiteen alalta ja vähiten taiteilijoita musiikin (5%), valokuvataiteen (5%) ja elokuvataiteen (5%) aloilta. Vastaajat olivat syntyneet vuosien 1963 ̶ 1989 välillä. 65% vastaajista oli naisia, 30% miehiä ja 5% ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Kaikkien vastaajien äidinkieli oli suomi.

### *2.2.1 Työnohjattavien lähtötilanne ennen työnohjaksen alkamista*

Suurin osa (80%) työnohjaukseen osallistuneista kyselyyn vastanneista taiteilijoista työskenteli apurahalla (ml. korona-apuraha) vuonna 2022. 45% vastaajista toimi erilaisilla yrittäjästatuksilla, 10% freelancerina ja 25% vapaana taiteilijana. Työttömiä työnhakijoita oli 25% ja vanhempainvapaalla 5% vastaajista. Palkansaajia (osa-aikaisia tai kokoaikaisia) oli yhteensä 40% vastaajista.

Vastaajien lähtötilanne, eli kokemus omasta työhyvinvoinnista, ennen työnohjauksen alkamista oli 5%:lla vastaajista erittäin hyvä, 25%:lla hyvä, 35%:lla ”ei hyvä eikä huono”, 30%:lla huono ja 5%:lla erittäin huono.

### *2.2.2 Työnohjattavien kokemus työnohjauksen sisällöstä ja ryhmien ilmapiiristä*

Odotukset työnohjauksen sisällöstä toteutuivat työnohjaukseen osallistuneiden taiteilijoiden mukaan seuraavasti: erinomaisesti 25%, hyvin 30%, ei odotuksia 25%, osittain 20%, ei lainkaan 5% ja ei osaa sanoa 0%.

Osa ohjattavista olisi toivonut työnohjaukselta konkreettisia neuvoja, kuinka omaa toimintaansa voisi kehittää, suunnitella ja hallita. Osa piti työnohjauksen painotuksia, kuten työhyvinvoinnista keskustelua tärkeänä. Yksi ohjattava koki, että työnohjaus oli hänelle hyödytöntä.

Työnohjausryhmiin osallistuneista taiteilijoista 55% koki ryhmien ilmapiirin ja turvallisuuden erittäin hyväksi ja 45% hyväksi.

### *2.2.3 Työnohjattavien kokemus työnohjauksessa käytetyistä menetelmistä ja työnohjausmuodosta*

Taiteilijoilta kysyttiin työnohjauksessa käytetyistä menetelmistä ja niiden vaikuttavuudesta. Monet työnohjattavat kokivat vertaistuen ja keskustelun lisäksi rentoutusharjoitteet erityisen hyödyllisiksi. Myös erilaisista kirjallisista tehtävistä, kuten arvotyöskentelystä, visuaalisista tehtävistä ja käytännön työn järjestämiseen liittyvistä harjoitteista koettiin olevan hyötyä. Yksi vastaajista koki, että menetelmistä ei ollut hyötyä. Osa kyselyyn vastanneista taiteilijoista koki, että jossain työnohjausryhmässä käytettiin jopa liikaa toiminnallisia menetelmiä keskustelun sijaan.

Suurin osa (85%) vastanneista taiteilijoista valitsisi myös jatkossa monitaiteisen ryhmän, 30% heistä osallistuisi alakohtaiseen työnohjausryhmään ja 30% toivoisi yksilötyönohjausta.

### *2.2.4 Työnohjattavien kokemuksia työnohjaajien työskentelystä ja käytännön toteutuksesta*

Työnohjaukseen osallistuneilta taiteilijoilta kysyttiin, kuinka he kokivat työnohjaajan onnistuneen työssään. Moni ohjattavista koki työnohjaajien onnistuneen työssään hyvin luodessaan ryhmän keskinäistä luottamusta, ohjatessaan keskustelua ydinaiheisiin ja käyttäessään erilaisia käytännön menetelmiä. Osa ohjattavista koki, että työnohjaus jäi liikaa vertaistukiryhmän tasolle sen sijaan, että sieltä olisi saanut mukaansa käytännöllisiä keinoja oman työnsä hallintaan.

Vastaajista 30% arvioi oman ryhmänsä työnohjaajan taidealojen asiantuntemuksen erittäin hyväksi, 40% hyväksi, 15% ei hyväksi eikä huonoksi, 0% huonoksi, 15% erittäin huonoksi. 0% ei osannut sanoa.

20% taiteilijoista arvioi käytännön toteutuksen[[1]](#footnote-1) olleen erittäin hyvä, 55% arvioi sen olleen hyvä, 15%:n mielestä se ei ollut hyvä eikä huono, 5% arvioi sen olleen huono ja 5% ei osannut sanoa. Monet ohjattavat kokivat, että 1,5 tunnin tapaaminen oli kestoltaan liian lyhyt. Osalle lähitapaamiset olivat ehdottoman tärkeä toteutusmuoto, kun taas harvaan asutummilla alueilla etätoteutuksen mahdollisuutta pidettiin tärkeänä, jotta työnohjaukseen oli ylipäätään mahdollista osallistua. Joillekin matkustaminen lähitapaamisiin oli kuormittavaa ja katkaisi hankalasti työpäivän.

### *2.2.5 Työnohjattavien arvio työnohjauspilotin vaikutuksista työhyvinvointiinsa*

Kyselyn perusteella 40% taiteilijoista koki saaneensa toivomaansa tukea ja apua ryhmänsä työnohjaajalta. 50% koki saaneensa apua ja tukea jossain määrin, 5% ei kokenut saavansa apua, ja 5% ei osannut sanoa.

Työnohjauskertojen jälkeen 10% vastanneista taiteilijoista arvioi työhyvinvointinsa erittäin hyväksi, 60% hyväksi, 25% ei hyväksi eikä huonoksi, 5% huonoksi, 0% erittäin huonoksi ja 0% ei osannut sanoa.

Ohjattavien arviot työnsä kuormitustekijöistä työnohjausprosessin jälkeen vaihtelivat. Esille nousivat työhyvinvointiin vaikuttavat rakenteelliset tekijät, joihin ei voi vaikuttaa työnohjauksella sekä työnohjausprosessin lyhyys käsiteltäviin asioihin nähden. Osa koki, että olisi tarvinnut enemmän työnohjausta, jotta olisi ollut mahdollista muuttaa haitallisia toimintatapoja työssään. Vertaistuen kokemus ja työnohjaajan ammattitaitoinen työskentely helpottivat monien taiteilijoiden työssä koettua kuormitusta.

Työhyvinvointia tukevat voimavarat työnohjausprosessin jälkeen olivat monella vastanneista vahvistuneet. Voimavaroja vahvistivat esimerkiksi vertaistuen kokemus ja työnohjauksessa opitut keinot, joilla on mahdollista ohjata oman työn kuormittavuutta. Osa taiteilijoista ei kokenut muutosta voimavaroissaan.

Työnohjattavat raportoivat, että työnohjauksessa opituista taidoista eniten he hyötyivät stressin- ja ajanhallintaan liittyvistä taidoista, rentoutusharjoituksista ja työn aikatauluttamiseen ja järjestämisen liittyvistä taidoista. Myös arvojen pohtimisesta ja uudenlaisista näkökulmista oli joillekin hyötyä.

# Pysyvän työnohjausmallin kehittäminen

Tämän pilottihankkeen tarkoitus on luoda raamit pysyvälle työhyvinvointimallille, johon sisältyy oleellisena osana taiteilijoille räätälöity työnohjaus- ja valmennustoiminta. Tässä raportissa esitelty aineisto ja tulokset toimivat suunnannäyttäjänä, mitä asioita taiteilijoiden työhyvinvointimallissa on hyvä huomioida ja minkälaisia erilaisia työnohjauksen muotoja on mahdollista tarjota. Tulevaisuudessa tarvitaan erilaisia työnohjausprosesseja ̶ ovathan taiteilijoiden tarpeet ja taidealakohtaiset haasteet erilaisia keskenään.

## *3.1 Työnohjausprosessin kesto ja sisältö*

Työnohjauksesta on tärkeää jakaa tietoa eri kanavilla taiteilijayhteisöihin ja suoraan taiteilijoille. Työnohjaus toimintamuotona ei ollut kaikille osallistujille tuttua, ja myös odotukset toiminnalta vaihtelivat sen vuoksi paljon. Monet taiteilijat toivoivat työnohjaukselta konkreettisia neuvoja ja ohjeita taiteilijana työskentelyyn, ja tästä syystä työnohjauksen lisäksi työhyvinvointimalliin sisällytetään myös edukaatiota ja valmennusta esimerkiksi luentojen ja webinaarien muodossa.

Pysyvän mallin järjestämiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan jatkuva rahoitus. Sekä työnohjaukseen osallistuneet taiteilijat että osa työnohjaajista ilmaisivat selvästi, että työnohjaustoiminnan tulisi olla säännöllistä ja prosessien riittävän pitkiä. Työnohjausprosessien kesto on luonnollisesti sidoksissa taloudellisiin resursseihin. Lyhyistä työnohjausprosesseista on ensisijaisesti apua käytännön työn järjestämiseen sekä arkisiin pulmiin ja haasteisiin. Vaatii myös työnohjaajalta ammattitaitoa ja eettistä harkintaa, kuinka syvällisellä tasolla asioita on realistista käsitellä, jos työnohjausprosessi on vain viiden kerran mittainen (tai lyhyempi). Mitä pidempi prosessi on kyseessä, sitä enemmän sen aikana on mahdollista pohtia taiteilijoiden identiteettiä ja minäkuvaa sekä tutkia pitkän aikavälin ammatillisia tavoitteita.

## *3.2 Erilaisia työnohjausmuotoja*

Tämän pilotin perusteella taiteilijoille oli mieluisaa kokoontua työnohjausryhmissä, joissa oli taiteilijoita eri taiteenaloilta. Monitaiteiset ryhmät mahdollistavat ymmärryksen lisääntymisen ja toisilta oppimisen.

Toisaalta myös alakohtaisilla työnohjausryhmillä on paikkansa tulevaisuudessa. Eri taiteenaloilla on erilaisia kuormitustekijöitä; siinä missä kuvataiteilijat tai kirjailijat saattavat kokea itsensä yksinäisiksi, saattavat esittävien taiteenaloilla työskentelevät taiteilijat kärsiä esimerkiksi työyhteisöjen ja -ryhmien sisäisistä konflikteista ja sosiaalisesta kuormituksesta. On tärkeää, että eri taiteenalojen kuormitustekijöitä voidaan tutkia myös taiteenalojen erityispiirteet huomioivissa pienryhmissä ja koulutuksissa.

## *3.3. Vertaistuen ja toimijuuden tukemisen merkitys*

Aineiston perusteella jopa keskeisin työnohjauksesta saatu hyöty ja taiteilijoiden voimavaroja vahvistava tekijä oli vertaistuen kokemus. Vertaistuen merkityksen toivat selkeästi esiin niin työnohjaajat kuin taiteilijatkin. Ryhmämuotoinen työnohjaus on edullisempaa toteuttaa kuin yksilömuotoinen työnohjaus, ja ryhmien suureksi eduksi voidaan laskea ohjattavien välisen tuen, empatian ja myötätunnon kokemukset.

Työnohjaajat toivat esiin usein taiteilijoiden oman toimijuuden merkityksen. Toimijuus tarkoittaa, että yksilöllä on kokemus siitä, että hän voi vaikuttaa riittävästi omaan toimintaansa ja valintoihinsa uhriutumatta tilanteen tuomien haasteiden edessä. Ohjattavan oman toimijuuden tukeminen on usein keskeisimpiä työnohjauksen tavoitteita työelämän ja yhteiskunnan rakenteellisia epäkohtia ja kehittämistarpeita vähättelemättä.

## *3.4 Työnohjaajan tausta ja taidealan tuntemus*

Taiteilijat kokivat työnohjaajien oman taiteellisen taustan ja taidealojen tuntemuksen merkittäväksi, jotta he tulivat ymmärretyiksi alaan ja työhön liittyvine haasteineen. Tähän liittyy myös ajankäytöllinen ja taloudellinen näkökulma; taiteilijatausta saattaa myös auttaa työnohjaajaa fokusoimaan ketterästi taidetyön ydinkysymyksiin ja valikoimaan tarkoituksenmukaiset työnohjausmenetelmät.

Osa työnohjaajista toi esiin, että oma taiteilijatausta on hyödyllinen, mutta siitä voi olla myös haittaa, mikäli oman taustan takia on vaikea säilyttää riittävää objektiivisutta taidealaan ja taiteilijana työskentelyyn. Työnohjaajien oman työnohjauksen (TOTO) on tärkeää sisältyä pysyvään työnohjausmalliin.

## *3.5 Työnohjaus osana rakenteiden kehittämistä*

Työnohjauksen on tärkeää tulla osaksi taiteilijoiden työhyvinvoinnin tukemisen rakenteita. Työnohjauksen voima on edellä mainituissa yksilön toimijuudessa ja yhteisön vertaistuessa, jotka antavat parhaimmillaan työnohjattaville pysyviä keinoja oman hyvinvointinsa edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Työhyvinvoinnin edistyminen ilmenee usein sekä käytännön toimien strukturoitumisena että omien ajatusten ja uskomusten rakentavana reflektiona.

Yksilön toimijuuden ja yhteisöjen keskinäisen tuen vahvistumisen lisäksi on kuitenkin vähintään yhtä tärkeää huomioida, että vapaan kentän freelancer- ja apurahataiteilijat elävät usein taloudellisesti hyvin tiukassa tilanteessa, ja monien elämää varjostaa jatkuva huoli taloudellisesta toimeentulosta tai jopa putoaminen köyhyysrajan alapuolelle. Nämä asiat vaikuttavat väistämättä ja kokonaisvaltaisesti taiteilijoiden hyvinvoinnin kokemukseen, vaikka he saisivat laadukasta ja säännöllistä työnohjausta. Tästä syystä on tärkeää, että työnohjausta tarjotaan taiteilijoiden työskentelyedellytysten kehittämisen ja yhteiskunnallisen aseman parantamisen rinnalla.

1. etä-/lähimuotoinen työnohjaus, sijainti, aikataulu, kesto, tilat [↑](#footnote-ref-1)