

# Uralla Podcast: Kulttuurihyvinvointi ja luovuus työelämässä

**Äänitteen kesto:** 1 h 20 min 37 sek

## Juontaja

Kristi: Kristi Loukusa

## Haastateltavat

Niina: Niina Oinas

Miikka: Miikka Niemi

Musiikkia [00:00:00]

Kristi [00:00:06]: Tervetuloa mukaan Uralla -podcast-sarjaan. Tässä podcastissä keskustellaan Pohjois-Suomen yritysjohtajien kanssa heidän urapoluistaan ja johtajuudesta, sekä sukellaan astetta syvemmälle työelämän laadun kehittämiseen. Jos johtajuus, hyvinvointi ja oman ammattitaidon sekä yrityksen kehittäminen kiinnostaa, tämä podcast on juuri sinulle. Podcast-sarja on Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten sekä TE-toimiston tuottama ja Työ 2030 -ohjelman rahoittama. Tässä jaksossa keskustellaan luovuudesta ja kulttuurihyvinvoinnin johtamisesta työelämässä. Luovuus on listattu yhdeksi tärkeimmäksi työelämätaidoista, sillä sitä tarvitaan muun muassa ongelmanratkaisuun, mutta ennen kaikkea sillä on myös tärkeä yhteys työhyvinvointiin ja merkityksellisyyden kokemiseen. Jaksossa kuullaan lisää siitä, mihin ja miksi luovuutta tarvitaan, kuinka sitä johdetaan ja miten sitä voidaan edistää. Vieraina meillä tässä jaksossa ovat Niina Oinas, joka on soveltavan ja osallistavan taiteen asiantuntija, sekä Flatlightin ja Rovaniemeläisen Y-North-coworking-tilan perustaja sekä toimitusjohtaja Miikka Niemi. Flatlight on Rovaniemellä sijaitseva luova talo, joka työllistää 20 palkittua luovan alan ammattilaista. Heidän asiakkainansa ovat niin kotimaisia kuin kansainvälisiäkin yrityksiä, ja heidän työnsä jälkeä olette saattaneet nähdä muun muassa Polarin mainosvideoissa ja Lapin matkailuesittelyissä. Heidän yrityksensä on pohjoinen esimerkki siitä, kunka luovuutta voidaan työelämässä tukea ja edistää.

Kristi [00:01:48]: Pidemmittä puheitta, tutustutaan seuraavaksi vieraidemme taustoihin, urapolkuihin, sekä heidän käsityksiinsä työelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Miikka,

olet 2006 aloittanut toiminimiyrittäjänä, ja yrityksenne on ajan saatossa kasvanut yhtiöksi. Kerrotko hieman, mikä ajoi sinut alalle ja mikä innosti yrittämään?

Miikka [00:02:13]: Joo, se on tietenkin hyvä kysymys. Pitää yrittää napakasti se osata kertoa. Mutta tosiaan 2006 perustin toiminimen, ja oikeastaan sitä ennen syntyi se kipinä tähän yrittäjän uralle, koska olin aktiivinen lumilautailun harrastaja, ja sitä kautta myös lumilautailukulttuurissa ovat tosi tärkeitä kaikki nämä lumilautailuvideot ja siihen liittyvä tekeminen, ja se oikeastaan oli se kimmoke alun perin, että lähti edes ajattelemaan yritystoimintaa. Eli tein sitten Suomen hyvien ja parhaimpien lumilautailijoiden kanssa lumilautailuelokuvia silloin 2000-luvun alkupuolella. Sitten se alkoi pikku hiljaa ammattimaistua, niin sitten syntyi ajatus siitä, että pitäisikö se yritys perustaa, niin on vähän helpompaa esimerkiksi se laskuttaminen. Kun silloin ei ollut näitä kevytyrittäjäpalveluita esimerkiksi olemassa. Ja sitten tosiaan 2006 laitoin täällä Rovaniemellä sitten paperit vetämään, ja toiminimiyrittäjäys alkoi. Ja siitähän on se 15 vuotta nyt tähän päivään saakka. Eli siinä sitten pikku hiljaa yritystoiminta kasvoi siitä lumilautaelokuvien ympäriltä laajempaan tekemiseen, käytännössä mainoselokuvaan pääasiassa ja muihin tuotantoihin ja valokuvauksiin. Matkan varrellahan tietty sattui kaikenlaista, mutta ehkä sellaisia muutamia pisteitä sieltä matkan varrelta, niin aikoinaan tehtiin vuonna 2011 Visit Finlandille sellainen revontulivideo. Siihen aikaan eivät olleet nämä revontulivideot vielä niin suosittuja kuin tänä päivänä, niin se oli sellainen, mikä aika hienosti saavutti sen yleisönsä, ja siinä oli vielä hauska juttu, joka on jäänyt mieleen, että norjalaiset vähän suuttui Suomelle, että kun Suomi yrittää omia norjalaisten revontulet. Ja siitä sitten matka jatkui eteenpäin, mutta toisaalta sieltä tuli aika tärkeäksi tuo matkailuala, mikä on ollut pitkin Flatlightin tarinaa aika tärkeänä osana. Ja koko ajan projektit ja kokemukset kartoituivat, ja sillä tavalla päästiin erityyppisiä isompia juttuja tekemään, esimerkiksi Viking Linelle Viking Grace -aluksen koko lanseerausprojekti oli sellainen, mitä ollaan tehty. Sen jälkeen on tullut monenlaisia, esimerkiksi Metsän kätkemä -tv-sarjaa ja muun muassa Sound of Lapland Scapes on yksi meidän palkituimpia projekteja. Esimerkiksi Vuoden huipuista, mikä palkitsee parasta markkinointiviestintää, on tullut palkintoja, ja myös Kuntamarkkinoiden SM-kisoista palkinto. Monentyyppisiä luovuuden ympärillä tapahtuvia asioita, ja ehkä se kiteyttääkin hyvin sen, mitä me tänä päivänä, 15-vuotta yrityksen perustamisen jälkeen ollaan, että mehän ollaan luova talo, ja luovuus on nimenomaan sen meidän tekemisen ytimessä. 2009 sitten vielä vähän sivujuonteena tähän tarinaan perustettiin meidän Flatlightin tiimin kanssa Rovaniemelle Y-North-niminen coworking-tila, mikä sitten on samalla meidän Flatlightin oma koti. Eli yhteisöllinen työtila. Alakerta meillä sitten enemmän taipuu studiokuvauksista tapahtumiin ja kaikkeen siltä väliltä. Niin monenlaista sitä on luovuuden ympärillä ja vähän vieressä tässä.

Kristi [00:06:09]: Eli toisin sanoen on vähän niin kuin harrastuksesta lähtenyt kipinä tuohon luovaan alaan?

Miikka [00:06:15]: Juuri näin. Eli se on sellainen klassinen tarina, että kun alkaa kuvaamaan asioita ja sitten sieltä pikku hiljaa kyselee ensin tutut ja sitten vähemmän tutut, että pääsetkö kuvaamaan tätä ja tuota, niin sitten sitä jossain vaiheessa tulee - se oli ihan käytännön asiakin. Että ei ole suvusta esimerkiksi sellaista ohjausta ollut, että nyt yrittäjäksi, että ei ollut ollut yrittäjiä suvussa. Mutta itsellä se oli ehkä enemmän sitä, että kun tuli kysymystä, että se olisi paljon helpompi, jos sulla olisi toiminimi, että oletko miettinyt semmosta. Niin sitten mä olin vain, että en ole kyllä miettinyt, mutta kai minä semmosen voin laittaa pystyyn, ja siitä se yritystoiminta sitten lähti pikku hiljaa.

Kristi [00:06:57]: No voitko lyhyesti vielä kertoa näistä teidän toimialan erityispiirteistä? Että kun on luova talo kyseessä, niin minkälaista se on se työ? Minkälaisia erityispiirteitä se ala sisältää?

Miikka [00:07:13]: Tuo on tietenkin tosi hyvä kysymys. Mehän tehdään vähän niinkun kahdentyyppisiä juttuja, eli me tehdään asiakasprojekteja ja omia projekteja. Eli asiakasprojekteissahan se käytännössä on asiakkaiden ongelmien ratkaisua, tai keksitään asiakkaan avulla, miten jotain asiaa viestitään, tai miten se joku vaikka tuotebrändi voisi olla houkuttelevampi asiakkaille. Niin se on sellaista tarinankerrontaa ja toisaalta brändinrakennusta ja asioiden visualisointia, ja kaikkia näitä nivoo se, mikä meidän tekemisen ytimessä on, eli luovuus. Tavallaan meiltä saa niitä luovia ajatuksia, ja sitten me niitä paketoidaan siihen muotoon, että ne palvelevat meidän asiakasyrityksiä. Toisaalta omat projektit ovat sellaisia, että ne ovat enemmän meidän intohimoprojekteja, mitkä taas ovat sellaisia, mitä ollaan haluttu tehdä. Esimerkkinä vaikka on se Metsän kätkemä -tv-sarja, että sehän on ollut meidän oma projekti. Tai sitten vaikka ollaan tehty lyhytelokuvia ja mediataidetta jonkin verran, niin siellä on esimerkiksi sellainen kuin To Teach a Bird to Fly - lyhytelokuva, mikä käsitteli taiteen keinoin ilmastonmuutosteemaa. Se oli vielä sillä tavalla hieno projekti, että se sai Tampereen elokuvafestivaaleilla Risto Jarva -palkinnon. Eli se on taas esimerkki siitä toisesta puolesta. Että kun tehdään asiakkaille, niin silloinhan me palvellaan asiakkaita ja tehdään heidän asiakkaille tai loppukäyttäjille monesti sitä viestintää ja mietitään niistä lähtökohdista ongelmanratkaisutapoja ja ideoita ja toteutuksia. Mutta sitten taas omat projektit ovat sellaisia, että se kumpuaa meistä ja sen työryhmän tekijöistä se luovuus ja ne projektien toteutukset.

Kristi [00:09:16]: Haluan oikeastaan tarttua vielä tuohon, kun mainitsit ongelmanratkaisun, niin minkälaisen tilan siihen ympärille sellainen edellyttää?

Miikka [00:09:29]: Joo, tuo on hyvä kysymys. Kyllähän siis vapaus on varmaan yksi sellainen, mikä luo niitä ideoita, ja toisaalta varmaan sellainen ilmapiiri, jossa saa avoimesti niitä ideoita tuoda esille. Ja toisaalta on myös lupa epäonnistua, koska eihän rohkeita ideoita synny, jos ei tule epäonnistuttua. Tulee välillä liiankin rohkeita ideoita. Mutta sitten kyllähän

tämä aika, että ollaan muututtu siitä, että ollaan koko ajan fyysisesti läsnä siihen, että ollaan digitaalisesti läsnä, niin onhan se totta kai tuonut semmoiseen ryhmässä luovuuden hyödyntämiseen uudenlaisia välineitä, ja se totta kai haastaa meitä ihmisiä tämä muutos, mikä tässä on tapahtunut.

Kristi [00:10:30]: Joo, palataan siihen sitten tässä myöhemmin. No, mitkä ovat keskeisiä kasvutekijöitä yrityksessänne?

Miikka [00:10:44]: No tietenkin kasvutekijöinä varmasti tärkeä asia on se, että ennen korona-aikaa sinänsä ei meillä tarvinnut aktiivisesti keskittyä myyntiin. Eli me ollaan oltu sellainen organisaatio, että meillä se ei ole ollut aktiivisesti tärkeänä asiana, eikä meillä ole esimerkiksi ollut yhtä henkilöä, joka tekisi sitä myyntiä. Niin se on semmoinen iso muutos tuon kasvun näkökulmasta. Että nyt se tavallaan on tarpeen, että se myynti on tärkeä. Ja sitten kun alkaa aktiiviseksi tekijäksi sen myynnin suhteen, niin silloin pystyy myös ohjaamaan paremmin sitä, mihin se liiketoiminta ja kasvu kohdistuu. Eli päästään tekemään semmoisia projekteja, mitä me halutaan, eli päästään tekemään niitä projekteja semmoisten asiakkaiden ja tukijoiden kanssa, joiden kanssa me halutaan tulevaisuudessa tehdä. Niin sanoisin, että tuo myynti ohjaa meillä sitä tulevaisuuden kasvua aika paljon. Ja ehkä siihen vielä haluan sen sanoa, että kun se myyntihän on vielä niin uusi asia meille, ja useimmat asiakkaathan innostuvat meistä ihmisinä, meistä ketkä ollaan tekemässä näitä asioita, niin meille ei ehkä semmoinen perinteinen tapa myöskään myydä ole oikea. Eli sitä ollaan pohdittu ja tullaan tulevaisuudessa vielä pohtimaan, että miten Flatlight tekee myyntiä, ja se ohjaa sitä kasvua sitten tulevaisuudessa. Alussa kuitenkin kaikki lähti rakentumaan sen oman intohimon ympärille. Ja silloin nuorempana, niin eihän silloin mitään työtunteja laskettu. Mä muistan, että mä vähän ihmettelinkin, että kun oli kaikkia arkipyhiä ja muita, kun ei me oltu tavallaan semmoisessa kierrossa silloin. Ja tavallaan kaikki lumina aika oltiin jossain tunteilla ja vuorilla tekemässä niitä kuvauksia. Ja se on aika jännä ollut se muutos, jos ottaa pikaharppauksen tähän nykyhetkeen, niin olen kahden tytön isä ja perhe on tässä Rovaniemellä, ja sillä tavalla on paljon asioita, mitkä taas sitten muodostaa sitä tämän hetken arkea. Niin onhan siinä tavallaan ihan valtava muutos, että mitä se on ollut ja mitä se on tänä päivänä. Että nythän se tavallaan kuitenkin määrittelee paljon sitä arkea aika paljon se, että miten se arki rullaa, onko siinä lasten vientiä ja hakuja, aika tällaisia perinteisiä asioita, jotka sitten nyt rytmittää sitä elämää. Että se onkin tavallaan jännä se kontrasti katsoa nyt sinne kauemmas ja sitten toisaalta nähdä nuoremman polven yrittäjiä, jotka menevät sillä samalla innolla ympäröityä päiviä kuin itse on mennyt silloin aikoinaan, niin tunnistaa sen. Ja sehän sellainen, että kun itsellä on kuitenkin intohimosta syntynyt se oma yritys ja työ, niin se on sillä tavalla kuitenkin hieno asia, kun ei välttämättä kuitenkaan kaikilla mene niin. Niin se on semmoinen, mistä kuitenkin pyrin pitämään kiinni, että se innostus ja motivaatio säilyy, koska silloinhan ne asiat on mielekkäitä.

Kristi [00:14:35]: Eli voi oikeastaan kiteyttää tämän niin, että nykyään se on sitten enemmän arjen ja työn tasapainoa, mutta edelleen pidät sitä intohimoa ja niin sanottuja sisäisen motivaation tekijöitä tärkeinä?

Miikka [00:14:52]: No joo, kyllä juuri noin. Että siinä tavallaan toteuttaa itseään niissä puitteissa, mitä on olemassa.

Kristi [00:15:03]: Ja vielä viimeinen kysymys tähän osioon liittyen, eli mikä on ollut merkitsevin käänne omalla urallasi?

Miikka 00:15:14]: No niitä on monenlaisia käännteitä. Ehkä tavallaan se iso muutoksen hetki on ollut se, että kun olin alun perin tosiaan ensin yksin toiminimellä, ja sitten mulle 2009 tuli osakkaita mukaan, ja meillä oli Helsingissä ja Rovaniemellä toimistot, niin sitten 2013 me käytännössä päädyttiin siihen, että firma jaettiin ja alkoi Flatlightin tarina, ja nämä muut kolme osakasta siirtyi sitten muualle. Niin mä uskon, että se oli sellainen käännteentekevä hetki, koska silloin itselle tuli muilta painetta siitä, että pitäisikö minun lähteä Helsinkiin tai jopa maailmalle. Mutta sitten taas itse näki siinä kohtaa sen pohjoisen, Lapin ja Rovaniemen potentiaalin. Sitä ei ollut vielä saatu yhtään hyödynnettyä, niin mä itse sitten tein sen valinnan siinä. Ja se on varmaan ollut sellainen, minkä viitoittamalla tiellä ollaan sen jälkeen kymmenisen vuotta viety tätä tarinaa eteenpäin. Ja toisaalta sitten käännekohtahan nyt on tässä varmasti ollut päälläkin. Että tämä korona ja kaikki siihen liittyvät asiat, niin onhan se valtavan iso haaste. Mutta jos miettii tähän asti olleita käännteitä, niin se on varmasti tuo hetki.

Kristi [00:16:47]: Kiitos, Miikka. Ja Niina, teet parhaillaan väitöskirjaa taiteilijan osaamisesta sosiaali- ja terveydenhoitoalalla, ja lisäksi vedät hanketta, ja siinä hankkeessa kehitetään taideperustaisia pilotteja sosiaali- ja terveydenhoitoalan organisaatioiden työhyvinvoinnin tueksi. Kertoisitko hieman, miten olet päätenyt nykyiseen positioon?

Niina [00:17:16]: Tuolta Miikan puheita kun kuuntelin, niin siellä on tietysti ytimessä juuri se intohimo itsellä, mikä on sitten ajanut eteenpäin elämän valinnoissa ja koulutusvalinnoissa. Mulla on aina ollut jotenkin se taide ja kulttuuri sanoina siellä jossain hakuoppaissa, että ne ovat houkuttelevat. Olen itse alkujani vaatetusalan artesaani, mutta sitten itse asiassa halusin palata pohjoiseen, kun kävin tuon tutkinnon Etelä-Suomessa Wetterhoffilla. Silloin sitten hain tänne Lapin yliopistoon mediapuolelle, ja siellä sitten on juuri kaikki tällainen videotyöskentely aika yhteisöllistä, ja huomasin, että mä itse sytyin siitä yhdessä tekemisestä. Tavallaan sitä kautta olen päätenyt tällaiseen yhteisötaiteelliseen ajatteluun ja toimintaan. Sitten 2016... Eli tämän mediapuolen maisterin paperit sain 2010, ja tosiaan täällä Rovaniemellä sitten olin, ja siinä välissä sain lapsia, ja aina mietin sitä, että mitenkäs

täällä työllistytään ikinä näillä minun intohimoilla ja tutkinnoilla ja osaamisella ja kiinnostuksella. Mutta siinä vaiheessa, kun kolmas lapsi oli parivuotias, niin se tuntui ainoalta mahdolliselta vaihtoehdolta yrittää edes päästä niillä omilla vähän erikoisemmilla kiinnostuksen kohteilla työllistymään. Niin oli tosiaan sitten mullakin tuo toiminimen laittaminen. Se tuntui tosi hurjalta silloin vuonna 2016, että tavallaan taiteilijanimikkeellä lähtee toiminimellä toimimaan, että on sekä taiteilijakentällä että yrittäjäkentällä vähän semmoinen outolintu. Mutta se oli kyllä tosi opettavainen... Itse näen sen yhtenä oppikouluna kaikkiin muihin tutkintoihin ja täydennyskoulutuksiin, mitä olen käynyt. Että sitten olen luonteeltani sellainen todella utelias ja kova kyseenalaistamaan, mikä on varmasti myös osa sitä luovan ihmisen perustaa, että sitä aina vähän haastaa asioita - voisiko tämä ollakin näin. Ja tosiaan sitten lähdin sillä toiminimellä juurikin sellaisiin kenttiin, eli pääasiassa tuonne sosiaali- ja terveystieteille, jossa se ei ole ollenkaan tuttua. Silloin toki siitä jo vähän puhuttiin valtakunnan tasolla, tällaisesta kulttuurihyvinvoinnista ja taiteen ja kulttuurin merkityksestä hyvinvoinnille ja tällaisista teemoista, että siitä sai sitä uskoa, että en mä ole ihan yksin näiden ideoideni kanssa. Sitten olen vielä tosiaan tämmöinen ikuinen opiskelija niin sanotusti, että aina haluan myös lisää tietää. Että sitten mä kävin tällaisen... Taideyliopistossa, avoimessa kampuksessa Helsingissä järjestettiin soveltavan ja osallistavan taiteen asiantuntijan erikoistumiskoulutus, jossa tosiaan maisterin pohja piti olla ja tietysti jonkinlaista kentän kokemusta aiheesta. Sieltä sain vielä lisää syttöjä sille uteliaisuudelleni, jonka tiellä edelleenkin olen. Eli sitten päädyin hakemaan Lapin yliopistolta jatko-opinto-oikeutta, ja jatkan tätä samaa ihmettelyä täällä. Nythän tämä ehkä nyt, jos mä silloin 2016-vuonna perustin sen toiminimen, ja silloin se tuntui, että oli vähän niin kuin outolintu, niin nyt siitä kun on... kuusi vuottako siitä tulee, niin jotenkin asiat ovat yhteiskunnassa menneet eteenpäin ja tietoisuus kasvanut, ja tätä kenttää on yhä enemmän myös tietysti tutkittu ja saatu tavallaan lisää lihaa luiden ympärille, että saadaan ymmärrystä monialaisesti levitettyä näistä teemoista. No sitten tässä tosiaan täällä Lapin yliopistolla on tämmöinen esiselvityshanke, missä olen itse kerännyt tätä väitöskirja-aineistoa. Tavallaan tätä ennen mullakin on ollut päähuomio siellä asiakas-, potilassaavutettavuuden kysymyksissä niin sanotusti, mutta tässä haluttiin huomio kiinnittää työntekijöihin sote-sektorilla. Erityisesti senkin takia, että työ on siellä kuormittavaa, ja myös työelämän muutos koskee sote-sektoria vahvasti. Että siellä johtokin haluaa, että henkilöstö ottaisi vähän aktiivisemmän roolin oman työnkuvan kehittämisessä. Mutta myös yksi motivaatio on tietysti siinä, että henkilöstökin ymmärtää sitä taiteen ja kulttuurin merkitystä, kun he saavat omakohtaista kokemusta, miten se heidän omaan hyvinvointiinsa ja tekemiseensä vaikuttaa, kun saakin yllättäen tilaa luovuudelle, ja löytää ylipäättään itsestään sen luovuuden, jota ei tavallaan se arkityö millään tavalla tue, vaikka kaipaus siihen on kova. Mutta tällä tavalla. Tällainen tarina, tässä pisteessä olen nyt sitten.

Kristi [00:23:26]: Joo, me palataankin tuohon teidän hankkeeseen ja näihin hankkeen toimintoihin vielä tässä podcastissä. Mutta mikä on ollut merkitsevin käänne omalla urallasi?

Niina [00:23:42]: Kyllä se varmasti on ollut se, että uskalsi lopulta sen toiminimen silloin aikoinaan laittaa. Että tavallaan haastoi niitä omiakin ennakkoluuloja. Mulla on tosiaan sellainen tausta kylläkin, että mun isä on yrittäjä, ja ollaan kotoisin tuolta Pelkosenniemen Pyhjärven kylästä, eli Pyhätunturin matkailukeskus on siinä ihan vieressä, niin isä on työllistänyt itsensä siellä sitten. Ei oikeastaan ollut muita vaihtoehtoja. Että hän on ollut matkailualan yrittäjä ja aika luova tyyppi kyllä, aina kehitellyt uutta. Niin sitten sitä on kasvanut itse siinä ilmapiirissä myös, että aina voi kokeilla ja keksiä vähän jotain uutta. Niin kyllä mä luulen, että se oli itselle isoin käänteentekijä se, että perusti sen toiminimen ja haastoi niitä omia vanhoja uskomuksiakin, mitä tavallaan se taiteen kenttä omalla tavallaan tukee. Ja tavallaan myös toisinpäin, että voidaan ajatella, että se luova ja taiteellinen osaaminen oikeasti työllistäisi ja olisi oikeasti arvokasta työtä, että nähtäisikin se sellaisena arvona tämän kentän ulkopuolella. Ja se ehkä vielä myös, että pääsee juuri sinne keskustelemaan eri toimijoitten kanssa näistä mahdollisuuksista, potentiaalista, jota siellä on taiteessa ja luovuudessa.

Kristi [00:25:24]: No, entä mikä tällä hetkellä työssäsi innostaa?

Niina [00:25:28]: No olen tällainen kehittäjätyyppi, että on tosi mukava päästä kehittämään näitä asioita konkreettisellekin tasolle. Sitten tietysti myös tutkimuksella ajattelen, että saa vain sitä yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Että tavallaan tällä hetkellä on tosi mukava, että pystyy tekemään molempia.

Kristi [00:25:52]: Merkityksellistä työtä.

Niina [00:25:53]: Kyllä joo, että saa merkityksellisyyttä siinä. Toki tällä hetkellä on juuri sellainen tilanne, että se oma tekeminen, oma luovuus on hyvin tämmöisessä erilaisessa muodossa. Että kyllä tässä kesälomaa odotellessa... että pääsee myös itse tekemään taidetta, eikä aina vain kertomaan siitä, kuinka hyvää se tekee ja kuinka kaikkien nyt pitäisi tehdä. Että semmoinen tasapainoilu, vähän mistä Miikkakin tuossa puhui, että vähän niin kuin rajanvetoja pitää opetella myös tekemään. Juuri sitä, että vaikka työskennellään intohimoalalla, niin se ei voi tarkoittaa sitä, että tehdään tosiaan ympäröivää päivää, eikä huolehdi omasta hyvinvoinnista, mikä tuli itse asiassa tuossa... eilen olin mukana tämmöisessä webinaarissa myös, ja siellä oli [Kreven? 00:26:52] edustaja, ja siellä oli hyvin listattu näitä luovien työntekijöiden ominaisuuksia, ja siellä oli vahvasti tietysti juuri tämä intohimo ja uppoaminen aiheeseen, ja vastapainona ja vaarana onkin sitten se loppuunpalaminen. Että sen kanssa täytyy opetella itse tasapainoilemaan.

Kristi [00:27:12]: Entä millaiseksi näet työelämän muuttuvan tulevaisuudessa?

Niina [00:27:18]: No mä totta kai näen sen aika sillä lailla positiivisessa valossa, että yhtenä tämmöisenä valonsäteenä siellä on ehkä tuo 2019-vuoden World Economic Forumin listaama Top 10 tulevaisuuden työelämän taidot, niin siellähän on erittäin paljon juuri tällaisia luovan alan ihmisten erityistaitoja. Ja tavallaan ne ovat pehmeitä arvoja, mitä he ovat listanneet sinne, kun aiemmin ne ovat olleet aika semmoista kovaa bisnesominaisuutta. Siellä on esimerkiksi jotain... kompleksinen ongelmanratkaisu, kriittinen ajattelu ja luovuuskin itsessään jo mainittu. Ja paljon Suomessakin puhutaan... on vaikka tämmöinen TOO-verkosto, Taiteilijat Osana Organisaatioita. Mä uskon että se tulevaisuuden työelämä nyt tämän digiääripään kautta muuttuu sitten inhimilliseksi, ja siellä olisi enemmän tilaa sille ihmisyydelle. Näin ainakin toivon.

Kristi [00:28:40]: Haluaako Miikka vielä lisätä omat kommenttinsa tuohon kysymykseen? Eli millaiseksi sinä näet työelämän muuttuvan tulevaisuudessa?

Miikka [00:28:50]: Joo, mä voisin ottaa siihen vähän toisenlaista näkökulmaa, mikä nyt on tullut tämän koronapandemian tuoman digiloikan kautta. Että ennen sitä esimerkiksi meillä Flatlightilla tuntui, että tämä sijainti on valtavan iso rikkaus ja mahdollisuus, mutta samalla se toi tiettyjä haasteita, niin tietyllä tavalla nyt maailma on pienentynyt. Eli kaikki ovat testanneet videokokouksia, ja se toimii ihan ok, ja sillä tavalla se etänä asioiden tekeminen mahdollistuu. Niin sehän on tosi iso mahdollisuus siihen, että pystyy tekemään asiakkaille tai projekteja missä päin tahansa maailmaa. Samaan aikaan sitten myös ihmisten työskentelytavat ovat muuttuneet aika radikaalisti, että on tämmöistä joustavuutta. Ja se on ollut hauska, että kun me tehtiin... tavallaan oli tämä unelma tästä coworking-tilasta ennen koronaa, niin tavallaan miten nyt kun kaksi ja puoli vuotta suurin piirtein siitä koronan alusta, niin sehän on tavallaan, tämän tyyppinen konsepti... on huomattu, että se toimii valtavan hyvin, koska ihmiset hakevat erilaisia ympäristöjä tehdä töitä. Monet tekevät vaikka etätöitä tänä päivänä ihan normaalisti, mutta silti kaipaavat ihmisiä ja yhteisöllisyyttä, niin sitten taas tämän tyyppiset tilat ja ratkaisut voivat olla siihen hyvä tapa. Mä koen, että se on tämän pohjoisen iso mahdollisuus itse asiassa, mikä on tullut näiden muutosten kautta. Toisaalta sitten me Flatlightilla aina haetaan kansainvälisiä projekteja ja kansainvälisiä asiakkaita ja halutaan tehdä kunnianhimoisia projekteja, niin se on tavallaan siinä kilpailussa pienentänyt sitä välimatkaa vaikka meidän tyyppisen toimijan kanssa, mikä toimii vaikka New Yorkissa. Että se sijainti ei tavallaan ole enää tekninen rajoite siinä tekemisessä. Niin se on ehkä ollut isoin harppaus ja muutos. Tietenkin sitten, jos miettii työelämää tulevaisuudessa ja vaikka johtamista työelämässä, niin totta kai tämä digitaalisuus tuo siihen valtavia haasteita, koska sitten taas miten sä tuot sen oman läsnäolon ja ei-verbaalisen johtamisen digitaaliseksi työyhteisölle, minkä sä näet vaikka vain videopalaverien muodossa? Niin sehän on valtavan iso haaste johtamisen näkökulmasta, ja se vaatii siihen varmasti muutosta, ja varmasti taas niitä asioita ja taitoja, mitä Niina nosti

tuossa esille. Että siihen varmasti nämä mahdollisuudet ja se muutos, mitä tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan, niin mä uskon, että siellä syntyy hyviä asioita. Ja nythän ollaan sen muutoksen keskellä, eikä me tiedetä vielä, mitä se tulee olemaan.

Kristi [00:32:31]: Siirrytään sitten eteenpäin, eli työelämän laatuun. Työelämän laatu siis viittaa yleisimmin työntekijöiden kokemukseen työssä viihtymisestä. Se edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä, työmotivaatiota, työorganisaatioiden julkista kuvaa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Nyt edetään pienellä työelämän laatu -gallupilla, ja teidän tavoitteenanne on vastata oman näkemyksenne ja kokemuksenne mukaan seuraaviin kysymyksiin yhdellä sanalla tai lauseella. Mennään niin, että Niina vastaa ensin ja sitten Miikka. Ensimmäinen kysymys, oletteko valmiina: Mikä on yrityksen tärkein voimavara?

Niina [00:33:24]: Henkilöstö.

Miikka [00:33:26]: Samaa olisin sanonut, mutta vähän eri sanalla. Tiimi.

Kristi [00:33:28]: Entä mikä on mielestänne tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä?

Niina [00:33:35]: Kunnioitus.

Miikka [00:33:36]: Sanoisin melkein, että vapaus.

Kristi [00:33:39]: Entä mikä on mielestänne tärkein taito johtamisessa?

Niina [00:33:45]: Kuuntelu.

Miikka [00:33:46]: No se on aika tärkeä, että mä ehkä siihen lisää vielä, että kysyminen. Ja sitten kuuntelu. Koska välttämättä ei kuuntelua automaattisesti aina tapahdu, niin sitten muistaa kysyä, niin sitten tulee kuunneltavaa.

Kristi [00:34:04]: Mikä on mieleenpainuvuin negatiivisin kokemus työelämästä?

Niina [00:34:10]: Tämä onkin vähän paha... Miten sen sanoisi. Tämmöinen... rajoitus. Tai joku tämmöinen lyttääminen jopa tulee mieleen, että... lyttääminen on se sana.

Kristi [00:34:27]: Entä Miikka?

Miikka [00:34:31]: Mä ehkä nostaisin koronapandemian siihen. On se ollut valtavan iso epämiellyttävä ja haastava asia.

Kristi [00:34:39]: Entä sitten positiivisin kokemus työelämässä?

Niina [00:34:44]: Yhteinen onnistuminen.

Miikka [00:34:48]: Täysin samaa mieltä, mä olisin saman sanonut juuri.

Niina [00:34:51]: No niin, meillä on kyllä selvästi tämmöinen connection.

Kristi [00:34:56]: Niin, luovan alan ammattilaiset siellä äänessä. Kertokaa paras neuvonne, jonka olette työelämässä saaneet.

Niina [00:35:08]: En mä nyt muista oikein neuvoja, mutta jotenkin juuri se semmoinen kannustus. Nuorenanahan sitä aina sanotaan, että pitää olla oma-aloitteinen, niin sitä mä ainakin olen ollut kovasti.

Miikka [00:35:23]: Mulla tuli vähän niin kuin kaksi erityyppistä mieleen, että toinen oli sellainen aika käytettykin, mutta että ajattelee isosti. Se on ehkä sellainen mikä itsellä on ollut aika kantavakin asia. Ja sitten sellainen hyvin käytännönläheinen, mutta silti ei ihan niin... vähän toisen tyyppinen, mutta sitten se on tosi raadollisesti siinä yrittämisen arjessakin, että nopea laskutus. Se on hyvin konkreettinen asia. Oon kerran saanut yhdeltä yrittäjäkollegalta sen vinkin, ja se aina välillä tulee mieleen sitten, että ai vitsi, se oli kyllä ihan hyvä vinkki. Että se oli heillä semmoinen heidän liiketoimintaan liittyvä tärkeä ohjenuora, ja kaikki sen tiesivät heillä.

Niina [00:36:18]: Joo. Tuo on kyllä itse asiassa... Pitää kommentoida tuohon, että mäkin olen saanut tuon saman ohjeistuksen varmasti silloin toiminimiaikoina, että ajattele isosti. Mä

silloin ajattelin, että mä en osaa ajatella noin isosti, mutta tietysti mä ajattelen aika isosti tällä hetkellä tavallaan tästä tutkijapositionista tätä koko kentän kuviota.

Miikka [00:36:38]: Ollaan tavallaan niin vaatimattomia kuitenkin lähtokohtaisesti, niin sitten tavallaan se, että uskaltaa ajatella isosti, niin se on jo sellainen... siinä jo vähän haraa vastaan se, että no ei vitsi, kun eikö meidän pitä olla niitä vaatimattomia ja nöyriä, niin tavallaan että miten sä tuot sen ajattelumallin ja sen että ajattelet isosti niin yhteen.

Kristi [00:37:01]: Aivan. No antakaa sitten paras neuvonne, jonka haluatte kuulijoille jakaa.

Niina [00:37:09]: No mä sanoisin kuitenkin ehkä näin, että kuuntele sydämesi ääntä.

Miikka [00:37:14]: Tosi hyvä. Mä... vähän samaa ajatusta, mutta eri sanoin. Että usko itseesi ja ole kärsivällinen.

Kristi [00:37:22]: Hyviä neuvoja. Sitten viimeinen kysymys tähän gallupiin liittyen. Eli miten huolehditte omasta hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta?

Niina [00:37:35]: Monellakin tavalla. Liikkumalla luonnossa ja pitämällä asiat asioina ja myös rajaamalla sitä tosiaan, että on se vapaa-aika ja sitten on se työ, vaikka kuinka olisi intohimon keskellä se työ. Ja myös tietysti itsellä se taiteen tekeminen ja tietysti myös perhe ovat hyviä vastapainoja, ja oma oika. Monta asiaa. Mutta siitä pitää kyllä huolehtia kovastikin, kun on tällä lailla hyvinvointialalla itse muiden hyvinvointia edistämässä, niin ei voi edistää muiden hyvinvointia, jos itsellä ei ole voimavaroja.

Miikka [00:38:16]: No siihen tuli samoja asioita aika lailla mieleen. Mutta jos kiteyttää, niin perhe ja kaverit, liikunta ja urheilu, ja luonto on myös itselle tosi tärkeä asia.

Kristi [00:38:28]: Kiitoksia teille vastauksistanne. Edetään sitten jakson päätteeseen, eli kulttuurihyvinvoinnin ja luovuuden johtamiseen työelämässä. Niin Niina, kertoisitko alkuun, mitä on kulttuurihyvinvointi?

Niina [00:38:45]: Joo, no kulttuurihyvinvointi on sillä lailla aika uusi termi. Se on viime vuonna itse asiassa vasta tullut tuonne ontologiapalveluun, että on virallistettu termi. Kulttuurihyvinvoinnilla viitataan siihen, että taiteella ja kulttuurilla on vaikutusta ja

merkitystä ihmisen tai yhteisön hyvinvointiin. Ja siinä on tietysti taustalla paljon omakohtaisia kokemuksia ihmisillä, mutta paljon myös tutkittua tietoa ja taiteen vaikuttavuustutkimuksia ja muuta, mitä koko ajan tulee lisää ja lisää.

Kristi [00:39:21]: Mistä kulttuurihyvinvointi rakentuu?

Niina [00:39:25]: Siis kulttuurihyvinvoinnin keskiössä voidaan nähdä siis ihmisen... Tai nähdään, että kaikilla meillä yksilöillä, iästä ja elämäntilanteesta ja ominaisuuksista riippumatta on oma yksilöllinen kulttuurisuhde ja oma taidesuhde. Monesti ihmiset ovat helposti ensimmäisenä, että "ei kiinnosta taide" ja "en ole yhtään luova". Mutta sitten, kun lähdetäänkin pohtimaan vähän eri kulmasta, niin meillä kaikilla on joku kulttuuri, missä me ollaan kasvettu, ja mitkä asiat meille on siellä oman identiteetin ydinosasina ja mitä me kannetaan mukana. Myös taidesuhde on meillä kaikilla. Se on vahvasti sellaista ilmaisua ja tunteita ja tällaista. Että se ei ole pelkästään se peruskoulun kuvaamataidon tunti, että jos siellä ei ole menestynyt, niin se ei tarkoita, että taide ei kuuluisi sinulle. Monesti siis ihmisillä on ainakin Suomessa kauhean suppea näkökulma taiteeseen ja taiteen kenttään.

Kristi [00:40:35]: Joo, halusinkin itse asiassa tarttua tuohon taidesuhteeseen ja taiteeseen. Elikä monella saatta käydä mielessä, että tarkoitetaan vaikkapa piirtämistä tai maalaamista tai kierretään museoilla ja katsotaan erilaisia tauluja. Niin haluatko vähän avata, että mitä se taide oikeasti elämässä edustaa tai mitä se on?

Niina [00:40:58]: Joo, no se on aika vaikea kysymys. Sitä ei ole tavallaan tähän päivään mennessä kukaan osannut määritellä sitä taidetta. Eli se on kauhean epämääräinen termi. Mutta nykytaiteessahan nähdään tosi laajasti taide osana ihmisyyttä. Jotkut jopa puhuvat, että tarvitaanko koko termiä enää sellaisenaan, että onko se ollut vain tällainen siirtymäaikaan, jolloin taide oli taas joskus muinaisina aikoina... ihan selkeästi tiede ja taide ovat olleet yhtä merkittäviä yhteiskunnallisia kenttiä. Nyt sitten tässä modernina aikana meillä on tullut vähän tällainen taidekupla, joka on jättänyt suurimman osan vähän etäisiksi. Mutta nykyään vaikka puhutaan... taidetta voi olla niin monenlaista. Esimerkiksi yhteisötaiteessa kuka vain saa... tulee osaksi tekemään yhteistä taidetta. Toki on sitten ammatikseen vaikka kuvataiteita tekevät. Ikään kuin tämä on tällainen... ekosysteemistäkin puhutaan nykyään, tarvitaan monenlaista, että se pysyy eloisana ja rikkaana se taidekenttä. Mutta kyllä se taide kuuluu meille kaikille, ja tuosta taidesuhteesta voisinkin sanoa vielä sen, että minä väittäisin että meillä kaikilla se on, mutta monella se voi olla negatiivisesti väritty, ja siellä on sitä torjumista vain, että "tämä ei kiinnosta". Mutta aina kaikkien kanssa, keiden kanssa olen työskennellyt, niin sieltä on löytynyt se oma ilmaisun tapa, ja se on ihan tarpeeksi siihen yksilöllisen taidesuhteen ylläpitämiseen. Ja se mahdollisesti avaa ovia uudelleenlaisille kokemuksille, että ei enää automaattisesti vain tyrmää kaikkea, missä on sana "taide".

Kristi [00:43:21]: Miten kulttuurihyvinvointi tai nämä taidesuhteet voivat näkyä sitten työelämässä?

Niina [00:43:27]: No siinä varmasti mennään sitten tavallaan sinne luovuuden kentälle. Että työelämässä... esimerkiksi kun ollaan vaikka tehty näitä... hankkeessa kehitetty työpajoja, niin sosiaali- ja terveysala... eihän siellä perinteisesti ehkä ole tilaa sille yksilön luovuudelle. Tai ei olla ainakaan ajateltu, että siellä pitäisi olla, että se on hirveän tarkoin säädelty ja hierarkkinen ala perinteisesti. Mutta siitä sitten taas helposti ehkäpä johtuu se, että se työ on helposti ylikiormittavaa. Että siellä ei ole tilaa sille omalle luovuudelle ja omille ajatuksille. Että se luovan tila mahdollistaminen tavallaan ylläpitää sitä kulttuurista hyvinvointia.

Kristi [00:44:34]: No Miikka, millä tavalla teillä sitten näkyy tämä kulttuurihyvinvointi?

Miikka [00:44:42]: Joo, tuo on hyvä kysymys. Sitä ei sinänsä termiä käytetä, tai ole ollut läsnä, mutta tokihan me sivutaan erityisesti noissa meidän taiteellisemmissä projekteissa näitä teemoja vahvimmin. Että ehkä se... Se on jännä, koska mehän toimitaan tietyllä tavalla projekteissa tosi kaupallisen ja tosi taiteellisen välimaastossa, ja toisaalta sitten usein se taide ja kulttuuri on se, mikä on inspiraation lähde monelle meidän tiimiläiselle, että varmasti on semmoinen... ja läsnä ihmisten vapaa-ajassa ja asioissa, mitä meillä tehdään. Että tavallaan se osittain semmosta sisäänrakennettua, mutta sitä ei ehkä erikseen tuoda niin vahvasti esille meidän päässä.

Niina [00:45:46]: Joo, voisin itse ajatella juuri, että kun teillä on luova työ ja luova työyhteisö, niin se on vähän niin kuin automaattisesti... juuri vähän niin kuin se, että kun siellä on mahdollista olla luova, niin teillä on varmasti se vapaa tila siellä olla tavallaan sille luovuudelle. Mainitsitkin tuossa jossain vaiheessa sen vapauden, mikä on tärkeä, niin...

Miikka [00:46:08]: Kyllä, juuri näin. Että ehkä semmoinen... Uskon, että se on jo siinä yrityksen DNA:ssa, että se ei ehkä ole sellainen edes, että sitä itse tiedostaa niin paljon, kun se oikeasti on meillä läsnä. Että itse asiassa, kun tätä on miettinyt itse paljon, niin se on varmasti... Kun itsehän olen siitä hassu, että en ole ollut lapsena tai nuorena tehtyjä kesätöitä lukuun ottamatta kenelläkään töissä, niin mähän en tiedä tavallaan erityyppisistä organisaatioista ihan hirveästi. Eli en ole ollut töissä, niin se on ehkä juuri noiden luovuuteen liittyvien asioiden kautta varmaan semmoinen vahvastikin läsnä, mutta ehkä sitä ei itse osaa niin tunnistaakaan siinä arjessa.

Niina [00:47:05]: Joo, se on varmaan justiin niin, että luovilla ihmisillä valmiiksi se on itsestään selvänä osana elämässä. Että tavallaan varmasti tämä kulttuurihyvinvoinnin kenttä ja teema ja keskustelu on lähtenyt juuri sieltä, että kaikilla ihmisillä on ihan ihmisoikeuksissa ja perusoikeuksissa kulttuuriset oikeudet ja oikeus kokea ja tehdä, olla osana kulttuuria ja osallistua taiteeseen. Niin sitten on lähdetty esimerkiksi laitosten kautta, että no eihän siellä ihmisillä ole mahdollisuuksia, niin sitten on nähnyt ihan merkittäviä vaikutuksia siihen hyvinvointiin, että jopa jotain lääkityksiä voidaan vähentää, kun on tarpeeksi sitä kulttuuria ja taidetta siellä, että ihminen pääsee kokemaan. Siellä ollaan niin lähellä tavallaan siellä tunnetasolla. Joo.

Kristi [00:48:07]: Siinä on itse asiassa oikeastaan aasinsilta seuraavaan kysymykseen, eli mitä kulttuurihyvinvoinnilla voi edistää työelämässä?

Niina [00:48:16]: Siis tavallaan juuri sen huomioiminen edistää tietysti sitten sitä hyvinvointia työelämässä ja työssä jaksamista. Myös sitä että ihmiset... kun heillä on mahdollisuus luovempaan ajatteluun, niin tulee helpommin esimerkiksi siihen omaan työhön liittyviä kehittämisajatuksia ja ideoita, eikä vaan nurista kahvipöydissä, kun tämmöstä ja tämmöstä... Päästään ehkä itse kehittämään sitä työkuva tai ainakin jonkinlainen keskustelu avaamaan.

Kristi [00:48:50]: Eli se voi käytännössä edistää semmoista innovatiivista, avointa ilmapiiriä? Olenko ymmärtänyt oikein?

Niina [00:48:57]: No joo. Tuo kuulosti tosi hyvältä.

Kristi [00:49:01]: Hyvä kiteytys tuohon. Joo. No mehän tiedetään, että hyvällä fyysisellä toimintakyvyllä on iso merkitys myös hyvinvoinnin kannalta, ja sitä monesti Epasseilla ja muilla työnantajan tarjoamilla palveluilla edistetäänkin, mutta valitettavan usein kuitenkin unohdamme tämän kulttuurihyvinvoinnin ja sen vaikutukset meidän hyvinvointiin. Eli keskustellaan nyt hieman siitä, miten sitä voidaan sitten siellä työpaikalla kehittää. Niina, kerrotko vähän, mitä teidän hankkeessa on sitten tehty?

Niina [00:49:43]: No joo. Eli tässä tämmöinen ESR-hanke, työ-taide-esiselvitys taideinterventioista työyhteisöihin. Kehitettiin taidetyöpajoja oikeastaan työyhteisöjen työhyvinvoinnin elementiksi, ja käytännössä se tarkoitti sitä, että menttiin yhteisen suunnittelun kautta tietysti. Että tärkeää on, että se johtoryhmä tai esihenkilöstö, joka siellä sitä on toivonut ja tilannut, on kertomassa, miksi he semmoista toivovat ja tilaavat, kun heillä on jotakin tavoitteita todennäköisesti sille toiminnalle. Taas sitten taiteen kentältä kun

tullaan, niin helposti taiteelle ei haluta asettaakaan mitään tavoitteita, vaan luotetaan tavallaan siihen, että yhdessä ihmetellään. Mutta tämän yhteisen suunnittelun kautta tehtiin sitten tämmöinen kolmen työpajan prosessi, jossa sitten tosiaan ensimmäisellä kerralla menttiin ihan tutustumaan, ja taideperustaista toimintaa tekemällä luotiin sitä luottamuksen ilmapiiriä ja vähän avattiin ajatuksia uusiin uriin ja menttiin vähän kulttuurisuhdetta herättelemään. Ihmiset kertoivat vähän omista taustoistaan. Ja sitten toisella kerralla oltiin enemmän siellä taidesuhteessa kiinni ja menttiin juuri kuvallisen taiteen kautta aika perinteisesti maalaamaan tämmöistä yhteistä taideteosta. Siinä oli sellainen tekniikka käytössä, missä tavallaan maalataan sekaisin yhdessä, eli ei henkisesti kovin sekaisin, mutta siinä vaihdellaan paikkaa, että taulu on lopulta kaikkien yhdessä tekemä. Että siinä helposti, jos ihminen vaikka yksin jotain tekee, niin aletaan, että "onpa tämä huono" ja "minä en kyllä osaa", mutta sitten kun tehdäänkin yhdessä, niin siihen tulee sellainen positiivinen vire. Kun se on yhteinen ja yhdessä tehty, niin se nähdään paljon positiivisempina se lopputulos. Sitten viimeisessä työpajassa meillä oli enemmän tällaista draamaa ja kehollista ilmaisua, jossa sitten näiden aiempien työpajojen pohjalta syntynyt luottamus ja vähän tämmöinen heittäytymisen rohkeus, joka oli koskenut ja luovuuskin siinä kasvanut, ja oli vähän rikottu niitä omia ennakkoluuloja kaikilta, niin siellä sitten tehtiin sellaista vuorovaikutuskoulutus-tyyppistä yhteistä harjoitetta ja lopuksi jopa pieniä esityksiä ja runoelmia ja muuta. Että se oli kyllä oikein antoisa kokemus kaikin puolin.

Kristi [00:52:51]: Kerrotko vielä, minkä toimialan organisaatiosta oli kyse ja minkä kokoisia ne olivat ne ryhmät tai ryhmä?

Niina [00:53:01]: Eli tässä mukana oli kolme eri organisaatiota. Yksi oli tällainen päivätoimintaa tarjoava organisaatio työelämän ulkopuolella oleville aikuisille. Sitten oli tällainen ihan perinteinen palvelukoti, hoivakoti ja sieltä henkilöstä. Ja sitten yhdistys, joka ajaa omaishoitajien ja muistisairaiden asiaa. Niin näitten henkilöstöt. Ne olivat pääasiassa sellaisia organisaatioita, joissa on 5-8 työntekijää, mutta sitten palvelukodissa on toki paljon enemmän henkilöstä, mutta sieltä mukana oli yhdeksän henkilöä. Että aika pieniä ryhmiä, ja ne ovat ehkä sen kokosiakin, että siinä päästäänkin ehkä sellaisen luottamuksen ja kuulluksi tulemisen tasolle, ettei kauhean isoja ryhmiä voi oikein ajatellakaan.

Kristi [00:54:16]: Mitä hyötyjä niistä työpajoista syntyi näiden kokeilujen tai pilottien aikana?

Niina [00:54:24]: Paljonkin on tietysti palautetta saatu, ja sitten... Itse asiassa pitää vielä lisätä tuohon, että meillä oli johdolle ja esihenkilöstölle oma koulutuspäivä, missä sitten käytetään näitä työpajojen sisältöjä ja sieltä saatuja palautteita ja heidän näkemyksiä. Ja myös he pääsivät kokeilemaan ihan toiminnan kautta sellaista, että miten pääsee siihen omaan luovaa tilaan. Tuntui, että se oli merkittävää, että he ymmärsivät sen omakohtaisesti myös. Mutta että kyllä henkilöstö juuri paljon mainitsi sitä, että oli ihanaa olla erilaisella

tavalla läsnä työkavereiden kanssa ja myös itse itsestään oppivat uutta. Ja paljon sanottiin että kaivattaisiin lisää tällaista toimintaa, kun monesti ovat aika rutinoituneita työnkuvia näillä aloilla, niin vähän vaihtelua ja vähän myös sitä kohtaamista, että herätellään vähän niitä ihmisten kohtaamisen taitoja aina välillä, että mites tässä ollaankaan. Ja itse asiassa ihan parhaimpia palautteita oli sellainen, kun piakkoin eläkkeelle jäävä nainen sanoi, että oli paras kokemus hänelle verrattuna mihinkään konsulttipalveluihin. Että niissä on monesti kokenut, että se yhteisöllisyys heille tyrkytetään tavallaan, että te olette nyt yhteisö ja nyt teillä on kivaa. Mutta tässä toiminnassa hän koki, että he saivat itse luoda sen omannäköisen tapansa olla, ja siinä on varmasti juuri ytimessä se vapaa tila, mikä on kaiken tällaisen yhteisöllisen taiteen mahdollistumisen keskiössä myös. Että luodaan niitä mahdollisuuksia, mutta ei tuoda mitään tehtäviä, että rasti ruutuun, nyt tehdään näin, vaan yhdessä vähän kuulostellaan ja ollaan aistit herkkänä yhdessä siinä hetkessä ja annetaan sen ryhmän itse tosiaan rakentaa se heidän tapansa olla ja tehdä sitä mitä tehdään.

Kristi [00:56:51]: Harjoittaa sitä luovuutta, ja niitä yhteisöllisyyden taitojakin varmasti kehittyä tuommoisen toiminnan kautta. Mitä taiteen hyödyntäminen voi parhaimmillaan sitten olla?

Niina [00:57:04]: Tämä on itse asiassa... mä nyt tartuin tähän hyödyntämis-sanaan, että se on vähän semmoinen, mikä nostaa helposti vastakarvoja tuolla taiteen puolella. Että ei tavallaan haluta ajatella, että se on sellainen hyödyke, mikä voidaan ostaa tarpeeseen. Mutta kyllähän paljon tehdään ja koko ajan saadaan hyviä esimerkkejä ja kokemuksia ja tuloksia siitä, että taiteellisella koulutuksella olevat ihmiset tai ylipäänsä luovat ihmiset tuovat sitä erilaisuuden... eri tavalla näkemistä, juuri tämmöisessä kehittämisestyössä esimerkiksi, että ei jämähdetä niihin tiettyihin kaavoihin ja rutiineihin. Tällaisella hetkellä kun puhutaan koko ajan, että työelämä on kovassa murroksessa, niin kuin onkin, niin näen, että siinä on hirvittävän paljon potentiaalia, että se luovuus valjastetaan niin sanotusti. Että siltä taiteelta saadaan syttöjä luovuudelle meille kaikkien alojen työntekijöille.

Kristi [00:58:18]: Millä tavoin sitten kulttuurihyvinvointi liittyy tähän luovuuteen?

Niina [00:58:24]: Että on mahdollisuus olla luova, niin se vaatii sitä vapautta. Että jos vaikka ajatellaan tuota Miikan yritystä, niin siellä sitä ei tarvitse edes miettiä, että se on tavallaan...

Kristi [00:58:37]: Se on sisäsyntyinen se kulttuurihyvinvointi...

Niina [00:58:39]: Elinehto sille, että se työ onnistuu, että siellä ihmiset saa olla luovia. Ja sitä luovuutta kyllä tuetaan ja ruokitaan. Mutta sitten vaikka alalla, missä sitä ei ole perinteisesti

nähty minään lisäarvona, niin siellä jotenkin se tunnistaminen, että miten ne... Siinä on aika paljon juuri se ihmisen hyvinvointi, että sulla on hyvä olla. Silloin sulla ajatukset virtaa ja voi tulla uusia ideoita. Silloin olet luova, kun sulla on vapaus olla luova. Mutta toki se on haastavampaa, mitä säädelymmälle alalle mennään, että ei se nyt tietenkään voi tarkoittaa sitä, että jossain operatiivisissa toiminnoissa saa olla luova, että hei, enpäs teekään näin miten on opetettu... Mutta että tavallaan ehkä se on siellä vuorovaikutuksessa ja muissa, että aina on jotain paikkoja, missä pystyt vähän olemaan luova ja muokkaamaan sitä omaa työkuvaa itseä miellyttävämmäksi, ja silloinhan sä olet myös motivoituneempi työntekijä ja susta on mukavampi tulla töihin ja olet todennäköisesti myös tuottavaisempi.

Kristi [00:59:53]: No luova osaaminen on Miikka teillä varmaan sitten tärkein substanssi, niin kerrotko, millaisia erityispiirteitä osaajissa on teidän työyhteisössä, ja miten luovuutta teillä tuetaan?

Miikka [01:00:09]: Luovuuttahan... varmastihan se liittyy meillä niin monella tasolla tuohon tekemiseen, että meillä se on tavallaan osittain sitä, mitä me myydään ja meiltä ostetaan. Ja toisaalta se on useissa työtehtävissä se tekemisen kärki. Ja sitten toisaalta meillä on osa ihmisistä niitä, jotka ovat myös omalla tavallaan luovia, mutta heidän tehtävänä on enemmänkin pitää niitä lankoja ja raameja ja aikatauluja ja budjetteja kasassa. Että se on itse asiassa hauska semmoinen yhdistelmä sitä luovuutta ja sen prosessoimista semmoisiin projekteihin ja tavallaan siihen, että miten ne luovat ideat tuotetaan semmoiseksi lopputuotteeksi, että esimerkiksi niille meidän asiakkaille siitä on jollain tavalla hyötyä. Ja toisaalta ehkä tähän liittyvä on juuri se inspiraatio, mikä on valtavan tärkeä osa tätä meidän luovaa tekemistä. Eli ideoitahan syntyy varmasti monellakin tavalla, mutta yksi tärkeä tapa on se, että jokainen varmaan seuraa omia kiinnostuksen kohteita, ja tavallaan sieltä tulevia vaikutteita pystyy soveltamaan sitten niihin meidän asiakastilanteisiin. Niin tuommoisia asioita siihen liittyy. Ja sehän ehkä meidän tekemisessä ja luovuuden näkökulmasta suurin haaste on se, että meillä on kuitenkin aikataulut ja budjetit, ja meillä on sitä kautta raamit sille luovuudelle. Eli sehän varmaan on sellaisen meidän tyyppisen toimijan suurin haaste. Meilläkin on monta kertaa noussut puheeksi se, että luovuus tarvitsee sitä aikaa ja vapautta, niin miten sinä teet sen ajan ja vapauden niissä raameissa, mitkä annetaan. Välillä tulee asiakkaat meille, että "hei, me tarvittais ens maanantaiksi tää juttu, että onnistuuko?" Sitten meidän pitääkin punnita sitä, että onko se mahdollista siihen, ja onko se sille laatutasolle, mitä me halutaan tehdä, niin riittävä se aikataulu. Niin nämä ovatkin hauskoja, koska jos miettii sitä luovuutta ja mitä asioita siihen liittyy, niin ne ovatkin vähän sellaisia vastavoimia. Eli välillä tietenkin aikataulut vievät sitä luovuutta, mutta toisaalta taas sitten meidän pitää pystyä tekemään yhdessä asiakkaan kanssa sovituissa aikatauluissa ja raameissa ne projektit.

Kristi [01:03:12]: No mainitsit tuossa jo, että tavallaan se vapaus ja riittävä aika edistävät luovuutta, mutta onko jotain muuta, millä sitä luovuutta voidaan tukea esimerkiksi erinäisissä tiimiprojekteissa?

Miikka [01:03:31]: No siis meistä jokainen on kuitenkin yksilö ja erilainen, niin ehkä sen tunnistaminen, ja sitten jokaiselle henkilökohtaisesti se asia, mikä jokaisen omaa luovuutta tukee, niin mä uskon että asiassa sen yksilöllisyyden tunnistaminen on avainasemassa enemmän kuin joku yksi tietty asia, mikä tavallaan tuon ratkaisee.

Kristi [01:04:01]: Millä tavalla te tuette sitä yksilöä sitten noissa tilanteissa?

Miikka [01:04:08]: No ollaan tiettenkin... aina varmasti voi olla parempi siinä, mutta pyritään siihen, että voidaan tunnistaa, että joku vaikka toimii paremmin tai pystyy ratkaisemaan niitä ongelmia paremmin, kun vaikka saa etäisyyttä niihin muihin ja saa sen työrauhan ja häiriöttömän työskentelyn. Joku toinen taas voi olla sellainen, että kaipaa sitä vuorovaikutteisuutta, ideoiden heittäilyä, sellaista yhdessä ideointia. Ja sitten taas, että miten sä nämä kaksi ääripäätä yhdistät jossain projektissa, niin sepä se vasta onkin se haaste. Että jokainen projekti on meillä aika lailla erilainen, vaikka saatetaan saman tyyppisiä prosesseja hyödyntää siinä.

Kristi [01:04:56]: Näkyvätkö ne jollakin tavalla teidän toimitiloissa sitten nämä yksilölliset erot tai mahdollisuus työskennellä yhdessä?

Miikka [01:05:06]: Joo. No siis täällä, kun mehän ollaan osa tätä Y-Northin yhteisöä Flatlightilla, niin täällä on tosiaan eri tyyppisiä tiloja. Tiettenkin kun ollaan korona-ajoista opittu siihen, että etätyöskentelykin on ihan normaali asia ja varmaan tulevaisuudessakin, niin sitten osa tykkää tehdä täällä paljon töitä, osa tykkää tehdä enemmän etänä vieläkin, ja se on täysin ok meillä. Ja sitten kun pitää yhdessä kohdata ja ideoida tai tehdä, niin siihen totta kai on omanlaisia tiloja täällä. Että sitten oikeastaan sellainen, että on paljon erilaisia vaihtoehtoja, niin mä uskon, että se on itse asiassa avain tähän.

Kristi [01:05:49]: Entä mikä on sitten haitaksi luovuudelle?

Miikka [01:05:52]: No varmaanhan se on se... kuitenkin me tehdään asiakkaille niitä töitä, niin kyllähän ne ovat ne asiakkaan tuomat rajoitukset ja ehkä ne kompromissit sitten. Että

asiakkaan rohkeus ei ehkä riitä välttämättä sille tasolle aina, mitä meidän kunnianhimo ja toteutuksen laatu ja ideat olisivat, niin varmasti ne ovat niitä... tavallaan semmoinen ikuinen balanssi, minkä kanssa joudutaan elämään, kun kuitenkin ne asiakkaat maksavat sen meidän palkan, millä me tehdään tätä, ja toteutetaan sitten näissä annetuissa raameissa sitä luovuutta.

Kristi [01:06:40]: Entä Niina, haluatko vielä lisätä jotain tuohon?

Niina [01:06:44]: Viimeistään tässä kohtaa hyvä sanoa se, että tässä on paljon puhuttu tästä intohimosta ja luovuudesta ja vapaudesta, mutta se, että kyllähän yksi keskeisimpiä taitoja ovat juurikin yhteistyötaidot. Tavallaan taitelijakin, joka lähtee tuonne uusille aloille, toimikentille, niin on erittäin tärkeää, että kuuntelee ja vastaanottaa ja toimii yhteistyössä. Että ei sillä tavalla, että lähdetään toteuttamaan omia taiteellisia visioita nyt tuonne kentälle, vaan juuri päinvastoin, se on se kohtaamisen ja kuuntelemisen taito kaiken toiminnan keskiössä. Että sitten tuodaan se oma luovuus siihen lisäksi sitä kautta. Mutta tuli myös mieleen tuossa noista aikataulun aiheuttamista paineista, että tässä monesti myös kyllä taiteellisessakin työssä se deadline on ehkä paras inspiraation lähde, että kun tulee kiire, että nyt se vain täytyy tehdä, niin silloinhan sitä tehdään.

Kristi [01:07:56]: Niin, onkohan se syy, miksi monet asiat jää sitten viime tinkaun, että se semmoinen pikku paine siihen sitten edistämään sitä luovuutta siellä taustalla.

Niina [01:08:10]: No joo. Pieni mukava lisäsyke siihen hommaan.

Kristi [01:08:15]: Tämä saattaa kuulostaa vähän yksinkertaiselta kysymykseltä teille, mutta kenelle luovuus kuuluu, ja missä se arjessa ja työelämässä esiintyy? Ja mihin luovuutta tarvitaan?

Niina [01:08:28]: Jos minä aloitan, niin minun mielestäni se tosiaan kuuluu ja on itse asiassa ihan kuulumattakin osa näitä inhimillisiä ihmisolentoja tämä luovuus. Ja että luovuutta on vaikka arjessa, vaikka siellä työarjessa, että sun pitää tehdä vaikka ihmistyössä nopeita päätöksiä, että miten tästä tilanteesta nyt edetään, niin siinäkin tarvitaan jo sellaista luovaa ajattelukykyä. Mutta sitten tietysti sitä luovaa ajattelukykyä voi aina kehittää. Ja helposti tavallaan, jos tekee kovin rutinoitunutta työtä, niin urautuu itsekin niihin omiin ajatuksiin, että näin on aina tehty. Ja varmaan kaikki ollaan törmätty myös tällaiseen työntekotyylisiin, että näin on ennenkin tehty, niin nyt tehdään näin, ja kaikki uudet ideat tyrmätään ilman pohdiskelua, että no olisikohan tuo hyvä... Mutta siellä on varmasti taas taustalla paljon sellaista uutuuden pelkoa ja ehkä myös väsymystä ja muuta. Että sitten kun saataisiin

kaikille sitä vapautta olla luova siellä työelämässä, niin mä uskon, että meillä olisi parempi työelämä kaikin puolin.

Miikka [01:09:42]: Joo, no ehkä tuohon ajatukseen liittyen tuli se mieleen, että kyllähän... muutoshan on aina vaikea ihmisille, ja siihen aina kohdistuu muutosvastarintaa. Mehän eletään semmoisia aikoja, että kaksi vuotta sitten maailmahan muuttui täysin lähes kaikille maailman ihmisille, ja nyt on muita asioita tullut tässä, vaikka tämän vuoden puolella, mitkä ovat muuttaneet maailmaa hyvin radikaalistikin, niin luovuushan on yksi todella hyvä työväline muutoksiin. Tavallaan osataan ajatella avoimesti ja luovasti, että kun tulee muutoksia, niin mitä se omalla kohdalla tarkoittaa, ja miten siihen voi reagoida, ja mitä se voi tuoda mahdollisuuksia, koska ainahan, vaikka muutos muuttaa jotakin olemassa olevaa ja vanhaa, niin siitä syntyy kuitenkin jotain uutta ja myös uusia mahdollisuuksia. Niin uskon, että luovuus on tässä aika tärkeä asia. Ja kyllähän se luovuus kuuluu kaikille. Se, että käyttääkö sitä termiä sitten kuinka monet, niin se on taas sitten eri asia. Että sitten se ehkä koetaan joissain semmoisilla perinteisillä aloilla... sitä ei ennen ainakaan ole osattu niin paljon arvostaa. Mutta varmaan se arvostus koko ajan kasvaa tulevaisuudessa. Luovuus on kuitenkin sellainen, mitä sitten taas tekoäly vaikka ei voi korvata sillä tavalla kuin me ihmiset sitä hyödynnetään ja osataan hyödyntää. Että se on vähän erilaista luovuutta sitten se tekoälyjen luovuus.

Niina [01:11:26]: Joo. Tuohon voisin vielä sen lisätä, että tämä resilienssi, mistä nyt paljon on puhuttu tietysti näinä haastavina aikoina, niin kyllähän se luovuus on avain juuri siihen. Luovuus on tavallaan niiden vaihtoehtojen lisäämistä, että voidaan ajatella, että on monta eri vaihtoehtoa, mitä voidaan tehdä, eikä vain se vanha tapa. Vaan sitten luovalla ajattelulla ihminen osaa nähdä niitä mahdollisuuksia enemmänkin, ihan henkilökohtaisella tasolla elämässään ja myös sitten työelämässäänkin.

Kristi [01:12:09]: Tuohon pandemiaan liittyen ja sen vaikutuksiin ylipäänsä työelämään ja työskentelyyn, niin onko Miikka teillä näkynyt tämä korona tai etätyö siinä työskentelytavassa millään lailla?

Miikka [01:12:28]: No kyllähän se muutti kaiken tekemisen, ainakin siinä hetkessä. Sitten kun siirryttiin etäaikaan, niin kaikki muuttui etänä tehtäviksi jutuiksi, ovat ne sitten kokoukset tai workshopit tai sisäinen kommunikaatio ja kaikki. Että totta kai meillä oli ne välineet käytössä, mutta sitten se oli niin absoluuttista, että kaikki on siellä... toimii vaikka kotoa käsin tai muuta, että onhan se ollut iso muutos. Ja ei se ole helppo sitten, koska siinä kuitenkin sitten helposti jää kaikki se muu, vähän niin kuin kahvipöytäkeskustelu ja ne nopeat hetket toimistolla, missä sitten ehditään nähdä toisia ja vaihtaa kuulumisia ja ajatuksia, niin semmoinen jää helposti pois. Ja sitten itsekin muistan siitä alkuajalta 2020 loppukeväällä ja kesästä, niin oma kalenteri oli ihan täynnä vain niitä videopalavereita, ja

eihän siihen... eivät ihmiset aluksi osanneet aikatauluttaa taukoja, niin sittenhän se oli ihan päätöntä hommaa. Että onneksi niihin tuli sitten niihin työkaluihin ja kalentereihin semmoiset, ettei pysty edes antamaan... ei pysty laittamaan päälle... se ei edes tarjoa tunnin palavereita, vaan 45 minuuttia ja muuta. Että sitten tavallaan aika universaalien ongelmien parissahan siinä oltiin, eli kaikkihan opetteli näitä asioita. Suurin haastehan se on varmasti johtamisen näkökulmasta, koska ethän sä edes pahimmillaan näe niitä ihmisiä edes digitaalisesti kasvokkain pitkiin aikoihin viikkotolkulla, niin sitten tavallaan se, että... johtamista on kuitenkin tosi paljon se, että on läsnä ja on ihmisten kanssa ja juttelee ihmisten kanssa ja näin pois päin. Se on meillä ollut hirveän tärkeää, ja itselle tärkeä asia. Niin sehän jäi aluksi pois. Olen kokenut, että on se ollut sellainen tosi valtavan iso haaste, ja nyt kun ollaan toimistolla ja ollaan enemmän fyysisesti läsnä, niin koen taas sen, että se on helpompaa johtajana toimia.

Kristi [01:14:38]: Miten te olette reagoineet sitten siihen muutokseen?

Miikka [01:14:42]: No tietenkin pyritti parhaamme mukaan. Että siis tietenkin meillä on ollut sillä tavalla hyvä tilanne, että meillä oli ne kaikki digitaaliset työkalut jo olemassa, mitä sitten alettiin käyttämään. Sitä kautta siinä on sitten yhdessä tiimin kanssa pyritti ratkomaan niitä haasteita ja ongelmia, mitä matkan varrella tulee.

Kristi [01:15:03]: No entä mikä on ollut pandemian suuri oppi?

Miikka [01:15:06]: No varmaan se on se semmoinen skenaarioajattelu tai sillä tavalla, että kyllähän nyt kaksi viimeistä vuotta ovat osoittaneet sen, että mikään ei ole varmaa tulevaisuudessakaan, ja on isoja muutoksia tulossa näidenkin muutosten jälkeen. Että tavallaan se valmius tehdä muutoksia ja miettiä sinne askel pidemmälle ja ehkä varautuakin entistä paremmin, niin mä uskon, että näistä tulee se paras oppi.

Niina [01:15:36]: Joo, ja tuossa Miikka sanoitkin aikaisemmin siitä... etämahdollisuuksien kasvamisen myötä itsekin olen tavallaan ollut iloinen siitä, että pohjoisessa työskentely on entistä enemmän mahdollisuus vaikka versus silloin 2016, kun sitä toiminimeä laitoin ja olin, että kun haluan tänne jäädä, niin ei ole vaihtoehtoja oikein muuta. Mutta nythän juuri etätyötä voi tehdä ihan mistä vain melkein ihan mihin vain. Se kynnys on todellakin madaltunut, ja se on pohjoiselle kyllä voitto. Toivotaan, että se edistää meidän työelämää sitten täällä monella tavalla. Vaikka toki juuri tässä se, kun ihmis-, kohtaamistyötä tekee tai juuri edistää sitä, niin eihän sitä voi korvata etänä millään sitä ihmisen läsnäoloa ja sitä, että tarvitaan välillä niitä tapaamisia että tullaan tutuksi ja näin. Mutta sitten kun on tullut tutuksi, niin mietin tässä juuri vaikka Miikan asemassa, kun on vain myös pakko tosi hyvin luottaa niihin työntekijöihin, että ne tekevät siellä sen mitä on tarkoitus tehdä ja kertovat,

jos on ongelmia ja hyvinvoinnin kanssakin, että uskaltavat tulla kertomaan, vaikka ei olla niin näkyvillä. Luottamus täytyy olla tosi vahva.

Miikka [01:17:08]: Joo tuo oli hyvä lisäys kyllä, ehdottomasti. Se on ollut tärkeä osa jo aikaisemmin ennen koronaa, niin se tuli aika luontevasti tuo puoli meillä, mutta ei ehkä siksi hoksannut sitä edes sanoa, mutta ehdottomasti juuri noin.

Kristi [01:17:22]: Onko tähän loppuun vielä jotain, mitä haluaisitte kertoa tai nostaa tähän jaksoon liittyen esille?

Niina [01:17:30]: No tässä on tullut paljon jo tietysti sanottua ja puhuttua, mutta rohkeasti vain haastamaan omia ajatuksia, ja tavallaan juuri vähän sillä tavalla kliseisestikin voisi sanoa, että ajatella sieltä laatikon ulkopuolelta vähän niitä asioita ja sitä isompaa kuvaa.

Miikka [01:17:51]: Joo, itsekin ehkä sen voisi nostaa tähän loppuun, että kyllä se luovuuden merkitys ihan varmasti pysyy ja kasvaa tulevaisuudessa. Niin sitten se on sellainen hyvä asia, mitä kannattaa punnita, että jos kokee, ettei ole itse luova tai tee luovia asioita, niin miettiä sitä. Kyllähän me kaikki tehdään niin, mutta ei sitten ehkä ajatella tai käytetä sitä termiä siitä asiasta.

Niina [01:18:20]: Niinpä, ja sitten juuri sitä kautta nousee myös sellainen itsearvostus, kun hoksaakin niitä omia voimavaroja, mitä siellä piilossa on, niitä luovia taitoja.

Kristi [01:18:37]: Mä voisin oikeastaan kiteyttää tämän sillä tavalla, että luovuus työelämässä oikeastaan vähän rivien välistä tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa siihen omaan tehtäväkuvaan tai työtehtäviin muka. Ehdottomasti olen itsekin sitä mieltä, että sitä mahdollisuutta tai tuota luovuutta tarvitaan tosiaan siellä työelämässä, että voidaan hyvin, mutta sitten myös työelämän ulkopuolella.

Niina [01:19:12]: Joo, kyllä.

Miikka [01:19:13]: Kyllä, samaa mieltä.

Kristi [01:19:16]: Mutta kiitoksia ihan tuhannesti, kun olitte vieraana. Kerrotaan vielä lopussa, että mistä teidät voi tavoittaa, ja missä kanavissa työtänne voi seurata.

Niina [01:19:28]: No joo. Minut nyt löytää ainakin LinkedInistä ja toiminimelläkin vielä nuo nettisivut, joita en nykyään kauheasti päivittele, että se on [www.silhouse.fi](http://www.silhouse.fi). Ja nyt tosiaan olen yliopistolla, eli [niina.oinas@ulapland.fi](mailto:niina.oinas@ulapland.fi), niin sieltä ainakin saa yhteyksiä.

Miikka [01:19:55]: Joo, minun puoleltani tosiaan esimerkiksi LinkedIn on ihan hyvä, Miikka Niemi -nimellä löytyy sieltä. Mutta sitten jos Flatlightin asiat kiinnostaa, niin tietenkin [www.flatlight.fi](http://www.flatlight.fi). Sitten jos Y-North kiinnostaa, niin [y-north.fi](http://y-north.fi). Sähköpostiakin saa laittaa, [miikka@flatlight.fi](mailto:miikka@flatlight.fi). Siinäpä ne.

Kristi [01:20:21]: Kiitoksia.

Miikka [01:20:22]: Kiitos paljon.

Niina [01:20:23]: Kiitoksia.

[Musiikkia 01:20:23]

Kristi [01:20:26]: Kiitos, kun kuuntelit. Minä olen Kristi Loukusa, ja tämä oli Uralla-podcast.  
[Musiikkia 01:20:30]