

Taiten tuottoa

TYÖHYVINVOINTIA KULTTUURISTA -TOIMINNAN VAKIINNUTTAMINEN 2011-2013

LOPPUJULKAISU



ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Koulutus- ja kehittämisspalvelu
Aducate

Itä-Suomen yliopisto | Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate | Taiten tuottoa -hanke | Esittävän taiteen tila ry

www.aducate.fi/taitentuottoa



Erityis- ja ympäristökeskus



European Union
European Social Fund

Vipuvoimaa
EU:lta

Taiten tuottoa

TYÖHYVINVOINTIA KULTTUURISTA -TOIMINNAN VAKIINNUTTAMINEN

LOPPUJULKAISU

TOIMITTAJA

Elli Oinonen-Edén

KIRJOITTAJAT

Hannele Autti

Sari Hietala

Satu Huttunen

Henna Middeke

Seppo Mustonen

Elli Oinonen-Edén

Jari Parkman

Arttu Puhakka

Timo Ruohio

Sirpa Sulopuisto

Hanna Susitaival

Karoliina Turcka

VALOKUVAAJAT

Björn Ericsson

Noora Heikkinen

Lasse Reijonen

Hanna Hotulainen

Riitta Rouvinen

Hannele Autti

Lieksan sosiaaliviraston henkilökunta

TAITTO

Riitta Nevalainen-Mäenharju

KANNEN TAITEN TUOTTOA -TUNNUS

Graafinen suunnittelu Leea Wasenius

Itä-Suomen yliopisto
Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate
Taiten tuottoa -hanke 2013

SISÄLTÖ

Esipuhe	5
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
Työhyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan uusia keinoja – NYT	7
<i>Hanna Susitaival</i>	
1. Taiten tuottoa -hanke – työhyvinvointia kulttuurista -toiminta pysyväksi	9
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
1.1. Olipa kerran nuori mies, joka ei luopunut unelmastaan, eli alkusynty	9
1.2. Taiten tuottoa -hankkeen rahoitus ja toimijat	9
1.3. Taiten tuottoa -hankkeen tavoitteet – toiminta pysyväksi ja jatkuvaksi	10
1.4. Taustalla tutkimusta ja Ruotsin TILLT-toimintamalli	10
1.5. Yhteistyötä valtion Taiku-toimintaohjelman ja muiden alan hankkeiden kanssa	11
2. Taiten tuottoa -konsepti – yli viisi vuotta kehitystyötä	13
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
2.1. Työhyvinvointi tuottaa – kaikille	13
2.2. Koulutuksella valmiuksia taiteilijoille, tietoa työyhteisöille	13
2.3. Kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien pilotointi – kahdeksan työyhteisöä	14
2.3.1. Taiteen soveltavasta käytöstä	14
2.3.2. Mihin kulttuuri- ja taideprojekteilla työyhteisöissä voidaan vaikuttaa	15
2.3.3. Kulttuuri- ja taideinterventioiden vaikutusten mittaaminen ja arviointi	15
3. Kahdeksan pilottia julkisella ja yksityisellä sektorilla – toteuttaminen	17
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
3.1. Pilottien järjestäminen – työyhteisöt, taiteilijat ja ennakovalmistelut	17
3.2. Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen pilotit	18
3.2.1. MTM Connections Oy ja Mediahyppy	18
3.2.2. Joensuun Lyseon peruskoulu – Murha à la Carte	19
3.2.3. Enon kirjasto – Elämänvirta	22
3.3. Taiten tuottoa -hankkeen pilotit	23
3.3.1. Joensuun seutukirjaston pääkirjaston Kukkulan heimo	24
3.3.2. Honkalampi-keskus, Ankkuri ja Etappi – Tää on tärkeätä työtä tää	26
3.3.3. Pohjois-Karjalan museo – Luonnonystävät	28
3.3.4. Arcusys Oy ja Project X	30
3.3.5. Lieksan kaupungin sosiaalivirasto ja Harmaan takin riisuminen	32
3.4. Mitä oikeastaan tapahtui eli yhteenvetona pilottien toteuttamisesta	34
4. Kulttuuri- ja taideprojektien vaikutusten mittaaminen ja arviointi	35
4.1. Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö® -kyselyt 2010 ja 2012	35
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
4.2. Taiten tuottoa -hankkeen oma kysely 2012–2013	35
<i>Arttu Puhakka</i>	
4.3. Vaikutusten arviointi avointen vastausten ja havainnoinnin perusteella	37
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
4.4. Taiten tuottoa, TILLT ja TAIKA – vertailuja vaikutusten mittaamisesta	39
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	
5. Taiten tuottoa -toimintamalli – työhyvinvointia tukeva kulttuuri- ja taideprojekti	41
<i>Elli Oinonen-Edén</i>	

6. Taiten tuottoa -keskus pysyväksi toimintamuodoksi	43
<i>Sirpa Sulopuisto ja Hannele Autti</i>	
7. Mitä meillä koettiin – työnantajien havaintoja ja ajatuksia pilottiprojekteista	45
7.1. Jätkien naamasta paistoi ylpeys... ..	45
<i>Timo Ruohio</i>	
7.2. Vaikutuksia havaittiin – positiivinen mielikuva jäi	45
<i>Sari Hietala ja Satu Huttunen</i>	
8. Taiteilijana työyhteisössä – onnistuneita kohtaamisia	47
8.1. Hieno ruokamatka yhteiseen loppuhuipennukseen.....	47
<i>Jari Parkman</i>	
8.2. Irtiottoja, uskaltamista, itsensä ylittämistä ja – paljon naurua.....	47
<i>Henna Middeke</i>	
8.3. Klovneriaa Lieksassa – leikkien kohti yhteistä hyvää oloa.....	47
<i>Karoliina Turkka</i>	
9. Taiten tuottoa ja työhyvinvointia	49
<i>Seppo Mustonen</i>	
Lähteet	50
Liitteet	53

Esipuhe

Taiten toimien saadaan tuottoa ja tuloksia – sekä kulttuuri- ja taide-sektorilla että työelämässä. Taitava uudenlaisten toimintatapojen ja yhteiskunnan eri sektoreiden välisen yhteistyön hyödyntäminen antaa lisätuloa taiteilijoille ja tukee työyhteisöjen hyvinvointia, toimintaa ja tuottavuutta.

Tässä julkaisussa esitellään Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelu Aducaten hallinnoiman Taiten tuottoa -hankkeen (2011–2013) taustat, toimenpiteet ja tulokset, joiden toivotaan omalta osaltaan hyödyttävän myös kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien käytön jatkokehittämistä ja -tutkimusta.

Taiten tuottoa on jatkohanke Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeelle (2009–2011), jonka ensimmäinen hankesuunnitelma päivättiin marraskuussa 2007. Yli viiden vuoden kehittämistyö johti Taiten tuottoa -hankkeen jälkeen työhyvinvointia kulttuurista -toiminnan vakinaistamiseen, Taiten tuottoa -keskuksen toiminnan aloittamiseen 1.8.2013 Joensuun Pakkahuoneella Esittävän taiteen tila ry:n hallinnoimana.

Koosteessa on tarpeellisin osin käsitelty myös Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen toimenpiteitä ja tuloksia. Esimerkiksi selvitettäessä kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia on mukaan otettu Aducaten molempien hankkeiden työyhteisöpilotit, jotta käsiteltävä aineisto olisi laajempi.

Koosteen kirjoittajiksi pyydettiin hankkeita eri näkökulmista katselleiden ja eri tavoin mukana olleiden toimijaryhmien edustajia. Omat näkemyksensä esittävät ohjausryhmän puheenjohtaja Hanna Susitaival, jontoryhmän jäsen, Joensuun Yrittäjät ry:n toiminnanjohtaja ja luovien alojen yrittäjä Seppo Mustonen sekä Esittävän taiteen tila ry:n projektikoordinaattorit Hannele Autti ja Sirpa Sulopuisto. Pilottityöyhteisöjen työntekijien näkökulmia esittelevät aikaisemmin MTM Connections Oy:n toimitusjohtajana toiminut kehityspäällikkö Timo Ruohio Joensuun Tiedepuisto Oy:stä sekä ylihoitaja Sari Hietala ja va. osastonhoitaja Satu Huttunen Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymästä. Työyhteisöitä ohjanneista taiteilijoista kirjoittajina ovat valokuvataiteilija Henna Middeke ja sirkustaiteilija Karoliina Turkka sekä ruoka-

kulttuuria edustanut Jari Parkman. Lämpimät kiitokset kaikille kirjoittajille. Piloteissa mukana olleet työyhteisöjen jäsenet saavat äänensä kuuluville taideprojektien vaikutuksia esiteltäessä.

Hankehenkilöstöstä kirjoittajina ovat projektipäällikkö Elli Oinonen-Edén ja suunnittelija Arttu Puhakka. Kiitokset tehtävässä avustaneille hankkeen projektisihteereille, Riitta Rouviselle, Lasse Reijoselle ja Noora Heikkiselle.

Erityiskiitokset hankkeet mahdollistaneille Pohjois-Karjalan ELY-keskukselle ja Euroopan sosiaalirahastolle sekä EU-koordinaattori Sirpa Raassinalle hyvästä yhteistyöstä ja kannustavasta suhtautumisesta hankkeita kohtaan. Kiitokset myös muille rahoittajille, Joensuun kaupungille ja Joensuun kaupungin kulttuuritoimelle, Lieksan kaupungille ja Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymälle/Sosiaalitoimelle.

Kiitokset molempien hankkeiden johtoryhmissä edustettuina olleille asiantunneville yhteistyökumppaneille, Esittävän taiteen tila ry:lle, Taidekeskus Ahjon kannatusyhdistys ry:lle, Taito Pohjois-Karjala ry:lle, Joensuun kaupungin kulttuuritoimelle ja Pohjois-Karjalan taidetoimikunnalle/Taiteen edistämiskeskuksen Joensuun toimipisteelle sekä Taiten tuottoa -hankkeen johtoryhmässä mukana olleelle Joensuun Yrittäjät ry:lle. Ohjausryhmälle kiitokset kannustavasta, paneutuvasta ja keskusteleavasta työskentelystä hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kaikille pilottityöyhteisöille kiitokset monista herkyistä hetkistä ja aidon työhyvinvoinnin tuottamisesta myös hankehenkilöstölle. Kiitokset myös hankkeiden koulutuksiin, valmennuksiin ja seminaareihin osallistuneille kulttuuri- ja taidealan toimijoille ja työyhteisöjen edustajille. Ja tietenkin lopuksi kiitokset moneen venyneelle projektiryhmälle. ■

Joensuussa 11.7.2013

Elli Oinonen-Edén

projektipäällikkö

Työhyvinvointia kulttuurista -hanke

Taiten tuottoa -hanke



Irti arjesta, vielä vähän punaista nenänpäähän... Lieksan sosiaaliviraston pilotti.



Jokeri asettautumassa potrettiin, valokuvataiteilija Henna Middeke kuvaa. Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

Työhyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan uusia keinoja – NYT

Työurien pidentäminen on aikamme kestopuheenaihe ja tulevaisuutemme kriittinen menestystekijä. Keskustelua käydään lähinnä opiskeluaikojen rajaamisesta ja eläkeiän nostamisesta. Liian vähän kiinnitetään huomiota työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen työuran eri vaiheissa.

Työhyvinvoinnin edistämisellä ja organisaation menestymisellä on kiistaton yhteys ja asialla on myös merkittäviä kansantaloudellisia vaikutuksia. Työterveyslaitoksessa tehtyjen laskelmien mukaan yritykset käyttävät työhyvinvointia edistäviin toimenpiteisiin murto-osan siitä summasta, mitä sairauspoissaolot, työkyvyttömyys ja ennenaikainen eläköityminen maksavat yhteiskunnalle.

Työhyvinvoinnin edistämisessä pienetkin arkipäivän asiat ovat merkityksellisiä. Esimiehillä on kuitenkin tärkein rooli; työkykyä ja työhyvinvointia pitää johtaa ja esimiesten tulee ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys tulosten ja tavoitteiden saavuttamisessa.

Työhyvinvointitoiminta on perinteisesti mielletty vuosittaisiksi liikuntapäiviksi tai työpaikan tarjoamiksi jumppatunneiksi. Fyysisen työkyvyn kannalta liikunnan merkitys on keskeinen. Taide ja kulttuuri tuovat työhyvinvoinnin edistämiseen uudenlaista sisältöä, jolla on erityisesti henkisen työkyvyn ylläpitämiseen kohdistuvia vaikutuksia. Taiteen kautta on mahdollista nähdä asia toisin, hakea eri rooleja asian käsittelyyn, tehdä asiasta uusia tulkintoja, keskustella ja kyseenalaistaa. Luovat menetelmät antavat mahdollisuuden astua pois normaalista työminästä ja heittäytyä.

Työhyvinvointia kulttuurista - ja Taiten tuottoa - hankkeissa kehitetty toimintamalli työyhteisöille räätälöidyistä taideprojekteista on osoittanut toimivuutensa. Hankkeissa toteutettiin pilotteja, joiden tuloksia mi-

tattiin. Työhyvinvoinnin edistyminen näkyi eri mittareilla, pomokin tuntui mukavammalta taideprojektin jälkeen. Taide on antanut keinoja käsitellä myös työyhteisöjen isompia haasteita kuten uusien toimintayksiköiden integroitumista tai haastavan asiakaskunnan kohtaamista. Merkityksetöntä ei ole sekään, että taideprojektin ulkopuolelle jääneet työntekijät ovat kyselleet omaa vuoroaan päästä vastaavaan toimintaan mukaan. Yhdessä tekemisen ja onnistumisen riemu on kantautunut eteenpäin.

Elämme taloudellisesti haastavia aikoja ja samalla työelämä on muutoksessa. Yritykset ja julkinen sektori hakevat uusia toimintamalleja selviytyäkseen ja työntekijöiltä peräänkuulutetaan kykyä muutoksiin. Työn muodot muuttuvat; työ siirtyy tuotantolaitoksista palvelusektorille ja toisaalta työn jakautuminen päätettiin on arkipäivää monille. Työssä pitäisi jaksaa pidempään, mutta samalla työelämä tuntuu imevän mehut pois. Tunnetta itsemme terveemmiksi ja työkykyisemmiksi kuin aiemmin, mutta silti olemme Euroopan kärjessä sairauspoissaolotilastoissa. Näitä taustoja vasten työhyvinvoinnin edistämisen pitäisi olla jokaisen organisaation prioriteettina. Työelämän vaatimusten muuttuessa tähän tarvitaan uusia keinoja, joita taide ja kulttuuri voivat tarjota. ■

Hanna Susitaival

Erityisasiantuntija

Taiteen edistämiskeskus, Joensuu

Taiten tuottoa -hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja



'Insinöörit' uudenlaisten haasteiden edessä. Uusia näkökulmia ja perspektiivejä, yhdessä samaan suuntaan... MTM Connection Oy:n pilotti.



Nostalgiaa ja sirkustemppeja. Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

1. Taiten tuottoa -hanke – työhyvinvointia kulttuurista toiminta pysyväksi

Elli Oinonen-Edén

Kirjoittaja toimi kokopäiväisenä projektipäällikkönä Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa ja Taiten tuottoa -hankkeessa. Koulutukseltaan hän on filosofian kandidaatti. Tutkintoon sisältyy sekä humanistisia että yhteiskuntatieteellisiä aineita. Työura on koostunut kulttuuri- ja kulttuuri-matkailualan tehtävistä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

1.1. OLIPA KERRAN NUORI MIES, JOKA EI LUOPUNUT UNELMASTAAN, ELI ALKUSYNTY

Yhden ihmisen unelma voi käynnistää suuria kulkuja. Olisikohan Taiten tuottoa -konseptin syntyyn tähännyt kehitystyö koskaan käynnistynyt, ellei eräs nuori mies olisi aikanaan epäonnistunut teatterikoulun pääsykokeissa ja päätynyt DI:ksi ja toimitusjohtajaksi. Haave oli kuitenkin jäänyt elämään: voisiko teatteri jollakin tavoin olla osa yritysjohtajan työtä. Ja sitten kaupungin kulttuurisihteerin puheille. Yrityksen väkeä jo ennestään tunteneen kulttuurisihteerin olikin helppo vakuuttua aidosta yhteistyöhalusta. Hän puolestaan sattui tuntemaan hyvin yliopiston täydennyskoulutuksen toimijoita oltuaan siellä töissä aikaisemmin. Näin syntyi yrityksen, Joensuun kaupungin kulttuuritoimen ja silloisen Joensuun yliopiston yhteistyön tuloksena ESR-hanke Työhyvinvointia kulttuurista (2011).

1.2. TAITEN TUOTTOA -HANKKEEN RAHOITUS JA TOIMIJAT

Taiten tuottoa -hanke (2013) on jatkoa Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeelle. Hankkeita hallinnoi Joensuun ja Kuopion yliopistojen yhdistymisen jälkeen vuodesta 2010 Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate.

Hanke Taiten tuottoa – Työhyvinvointia kulttuurista -toiminnan vakiinnuttaminen toteutettiin ajalla 1.7.2011–31.7.2013 ja sitä edeltänyt Työhyvinvointia kulttuurista – Työhyvinvointia tukevan kulttuuritoiminnan kehittäminen, pilotointi ja arviointi ajalla 1.1.2009–15.2.2011. Molempien hankkeiden päärahoittaja oli Pohjois-Karjalan ELY-keskus ja Euroopan sosiaalirahasto. Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa rahoittaja-

na oli lisäksi Joensuun kaupunki. Taiten tuottoa -hankkeessa rahoittajapohja oli laajempi ja monipuolisempi kuin edellisessä hankkeessa. Siinä muina rahoittajina olivat Joensuun kaupungin kulttuuritoimi, Lieksan kaupunki, Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä ja Itä-Suomen yliopisto. Pää toteuttaja Aducaten lisäksi Taiten tuottoa -hankkeessa oli osatoteuttajana Esittävän taiteen tila ry.

Hankkeet toteutettiin laajalla pohjoiskarjalaisella yhteistyöllä. Rahoittajien lisäksi yhteistyökumppaneina hankkeissa olivat keskeiset joensuulaiset ja pohjoiskarjalaiset kulttuurialan yhdistykset, Esittävän taiteen tila ry, Taito Pohjois-Karjala ry ja Taidekeskus Ahjon kannatusyhdistys ry. Julkiselta sektorilta yhteistyössä mukana olivat Joensuun kaupungin kulttuuritoimi ja Pohjois-Karjalan taidetoimikunta (1.1.2013 lähtien Taiteen edistämiskeskus, Joensuun sivutoimipiste).

Molempien hankkeiden kohderyhmiä olivat pohjoiskarjalaiset kulttuuri- ja taidealan toimijat sekä yksityisen ja julkisen sektorin työyhteisöjen edustajat, Taiten tuottoa -hankkeessa myös matkailutoimijat.

Taidealat ryhmiteltiin muun muassa opiskelijavalintojen kiintiöintiä varten seuraavasti: 1) esittävät taiteet, teatteri, tanssi, sirkus sekä musiikki, 2) kuvataide, käsityö ja muotoilu, 3) elokuva, valokuva ja mediataide sekä 4) kirjallisuus, sanataide, perinne ja museotoiminta. Työyhteisöjen edustajille varattiin omat kiintiönsä.

Hankkeiden ohjausryhmissä jäsenenä oli yhteistyökumppaneiden ja rahoittajien edustajia. Taiten tuottoa -hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana oli Hanna Susitaival. Ohjausryhmien lisäksi hankkeilla oli yhteistyökumppaneista koostuneet, asiantuntijaeliminä toimineet johtoryhmät. Taiten tuottoa -hankkeen johtoryhmän puheenjohtajana toimi Joensuun kaupungin kulttuurisihteerin Sari Suvanto. Taiten tuottoa -hankkeen johtoryhmään pyydettiin jäseneksi myös työh-

teisöjen näkemyksiä mukaan tuova yritysjärjestötoimija, Joensuun Yrittäjät ry:n toiminnanjohtaja Seppo Mustonen, joka on toiminut myös luovien alojen yrittäjänä.

Molemmissa Aducaten hankkeissa työskenteli projektipäällikkönä FK Elli Oinonen-Edén ja osa-aikaisena suunnittelijana ja projektityöntekijänä YTM Arttu Puhakka. Hankkeissa pisimpään työskennelleitä koulutus- ja projektisihteereitä olivat Hanna Hotulainen, Anne Lemström ja Riitta Rouvinen. Osatoteuttajan, Esittävän taiteen tila ry:n, projektikoordinaattorina toimivat KM Hannele Autti ja HuK Sirpa Sulopuisto ja projektisihteerinä YTM Noora Heikkinen.

1.3. TAITEN TUOTTOA -HANKKEEN TAVOITTEET - TOIMINTA PYSYVÄKSI JA JATKUVAKSI

Taiten tuottoa -hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut vakiinnuttaa työhyvinvointia kulttuurista -toiminta pysyvälle ja jatkuvalla pohjalle sekä lisäksi osoittaa järjestelmällisten mittausten ja arviointien avulla kulttuuri- ja taideinterventtioiden vaikutukset pysyvän toiminnan tueksi ja referensseiksi. (Ks. mm. Oinonen-Edén 2013, 14-15.)

Taiten tuottoa -hankkeen kehittämistyön yleisenä tavoitteena oli lisätä kulttuuri- ja taidealan toimijoiden työllistymismahdollisuuksia ja toisaalta tukea työyhteisöjen hyvinvointia ja toimintaa sekä samalla niiden tuottavuutta.

Hankkeen konkreettisena tavoitteena oli laatia selvitys pysyvän Taiten tuottoa -keskuksen (2013) perustamiseksi Joensuuhun hankkeen jälkeen 1.8.2013 Esittävän taiteen tila ry:n hallinnoimana. Keskus välittäjä-, markkinointi- ja neuvontaorganisaationa tarjoaa yksityisen ja julkisen sektorin työyhteisöille ammattitaiteilijoiden sekä muiden ammattimaisten kulttuuri- ja taidealan toimijoiden työhyvinvointia tukevia palveluja. Synergiaetujen saavuttamiseksi ”samalta luulta” tarjotaan kulttuuri- ja taidepalveluja myös muille asiakasryhmille mukaan lukien matkailu. Taiten tuottoa -keskus vastaa omalta osaltaan jatkuvasti esillä olleeseen tarpeeseen kehittää erilaisia tapoja ja organisaatioita taiteilijoiden työn välittämiseksi.

Hanketoimijat ovat toimintaa kehittäessään tiedostaneet uuden toimintamuodon käynnistämisen mukanaan tuomat haasteet. Muun muassa palvelujen myyn-

ti ja markkinointi työyhteisöille vaatii suuria ponnistuksia. Selvänä on pidetty myös sitä, että Taiten tuottoa -keskusta ylläpitävä Esittävän taiteen tila ry tarvitsee ainakin alkuvaiheessa ulkopuolisia resursseja toiminnan edelleen kehittämiseen ja vakiinnuttamiseen.

1.4. TAUSTALLA TUTKIMUSTA JA RUOTSIN TILLT-TOIMINTAMALLI

Aducaten hankkeiden suunnittelun taustalla olivat muun muassa Markku T. Hyypän (2001a, 2001b, ks. myös 2002 ja 2005) tutkimukset, joissa oli löydetty yhteys kulttuuritoiminnan ja terveyden välillä. Markku T. Hyypä oli muun muassa tutkinut Pohjanmaan ruotsinkielistä vähemmistöä ja havainnut, että se oli paljon terveempää ja pitkäikäisempää kuin Pohjanmaan suomenkieliset. Hyypän mukaan asia ei selity klassisilla terveystekijöillä, kuten esimerkiksi ravitsemuksella, liikunnalla tai alkoholinkäytöllä, vaan kulttuuriaktiivisuudella on suora myönteinen vaikutus ihmisten hyvinvointiin. Benson Boinkum Konlaanin (2001) Upsalan yliopistossa tekemän tutkimuksen mukaan kulttuurilla ja taiteella oli merkittävä myönteinen vaikutus ihmisen terveydentilaan. Cecilia von Brandenburg (2007, 2008, 2009) on tutkinut kulttuurin ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä, myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Ruotsissa Göteborgissa vuodesta 2002 nykyisessä muodossaan toimineesta TILLT-organisaatiosta on määrätietoisesti, tiukan ammatillisen ja erilaisia verkostoja monipuolisesti hyväksi käyttäneen työn tuloksena kehittynyt tehokas työelämän ja kulttuurialan yhteistyön välittäjäorganisaatio. Elinkeinopoliittisesti se pyrkii työpaikan luovan potentiaalinsa ja siten sen kilpailukykyyn kehittämiseen. Taidepolitiittisena tavoitteena on taiteen kehittäminen ja sen innos-

taminen käyttämään uusia työmenetelmiä. TILLTin työ on tuottanut tutkitusti myönteisiä tuloksia. Toiminnalla on takanaan yli satavuotias eri muodoissa jatkunut historia. (Areblad 2009, 56-61, www.tillt.se)

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen TILLT-organisaatioon tekemä benchmarking-matka syksyllä 2009 antoi mallia ja pontta kehittämistyölle Pohjois-Karjalassa.

”

**TAITEN TUOTTOA
-HANKKEEN YHTENÄ
KESKEISENÄ TAVOITTEENA
ON OLLUT VAKIINNUTTAA
TYÖHYVINVOINTIA
KULTTUURISTA -TOIMINTA
PYSYVÄLLE JA JATKUVALLE
POHJALLE SEKÄ LISÄKSI
OSOITTA JÄRJESTELMÄLLISTEN
MITTAUSTEN JA ARVIINTIEN
AVULLA KULTTUURI- JA
TAIDEINTERVENTIOIDEN
VAIKUTUKSET PYSYVÄN
TOIMINNAN TUEKSI JA
REFERENSSEIKSI.**

1.5. YHTEISTYÖTÄ VALTION TAIKU-TOIMINTAOHJELMAN JA MUIDEN ALAN HANKKEIDEN KANSSA

Samanaikaisesti Aducaten hankkeiden kanssa on sekä valtionhallinnossa että useissa muissa hankkeissa tehty työtä kulttuurin hyvinvointivaikutusten ja käytännön toiminnan edistämiseksi. Osana valtion terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa (2007) toteutettiin kulttuurin hyvinvointivaikutusten edistämishanke, jossa laadittiin ehdotus taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutusten toimintaohjelmaksi 2010–2014 (Liikanen 2010). Yksi toimintaohjelman kolmesta osiosta käsittelee työhyvinvoinnin tukemista taiteen ja kulttuurin keinoin. Taiku-toimintaohjelmaa, jota hallinnoi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, jalkautetaan parhaillaan alueille. Molemmat hankkeet, Työhyvinvointia kulttuurista ja Taiten tuottoa, ovat toimineet yhteistyössä Taiku-toimintaohjelman kanssa.

Toimintaohjelman synnyn taustalla on vaikuttanut vapaamuotoinen valtakunnallinen Terveyttä kulttuurista -verkosto, joka aloitti toimintansa 1992. Verkosto toimii aktiivisesti edelleen. Aducaten hankkeet ovat olleet aktiivisesti mukana verkostossa.

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa vuonna 2010 kehitetyn taitentuottoa.fi-verkkopalvelun kanssa samoihin aikoihin syntyi myös muiden hankkeiden työn tuloksena työhyvinvointia tukevia kulttuuri- ja taidelähtöisiä palveluja tarjoavia kanavia. Kuopiolaisessa SARKA-hankkeessa laadittiin printtikatalogi Työstä kulttuuria – kukkurakaupalla työhyvinvointia, joka on jatkanut elämäänsä sähköisesti Kukurakauppana. TAIKA-hankkeen ylläpitämänä ja Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämisspalvelujen hallinnoimana syntyi Sovella taidetta -palvelu, joka tarjoaa taidelähtöisiä menetelmiä myös työyhteisöihin. TAIKA-hanke on levittänyt hyviä käytäntöjä ja edistänyt taiteen soveltavaa käyttöä työyhteisöissä myös useiden julkaisujensa kautta.

SARKA-hanke ja TAIKA-hanke olivat Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen benchmarking-kohteita ja toimivat malleina taitentuottoa.fi-verkkopalvelua kehitettäessä.

Turun yliopistossa on käynnistetty Kulttuuri, terveys ja hyvinvointi -hanke. Laaja-alaisessa tutkimushankkeessa on yhdeksi aihepiiriksi kirjattu myös taide ja työhyvinvointi. Turun yliopistoon on vuosiksi 2011–

2014 saatu ensimmäinen alan professori, jota hoitaa kulttuurisen terveyden ja hyvinvoinnin professori Marja-Liisa Honkasalo (2013). Taiten tuottoa -hanke kuului Turun tutkimushankkeen verkostoon.

Taiten tuottoa -hanke teki yhteistyötä ja toimi yhteistyöverkostossa myös muiden yhteiskuntasektoreiden kulttuuri- ja taidelähtöisiä hyvinvointipalveluja kehittäneiden hankkeiden kanssa hyvien käytäntöjen vaihtamiseksi ja muun muassa Taiten tuottoa -keskuksen toi-

mintaedellytysten vahvistamiseksi ja asiakaskunnan laajentamiseksi työelämän ulkopuolelle.

Kumppaneita olivat muun muassa seuraavat hankkeet (Internet-osoitteet lähdeluettelossa): Voimaa taiteesta, Mimo, Culture Finland/MEK, Creative Managers ja Kirkastamo. Tampereen yliopiston Tutkivan teatterityön keskuksen hallinnoiman Voimaa taiteesta -hankkeen aiheena oli taiteen soveltaminen hyvinvointialalla, lähinnä sosiaali- ja terveyssektorilla (Malte-Colliard & Lampo 2013). Turun ammattikorkeakoulun hallinnoimassa Mimo-hankkeessa kehitettiin taideperusteisia menetelmiä sosiaali- ja nuorisotyön käyttöön. Voimaa taiteesta ja Mimo toteutettiin vuosina 2010–2013. Culture Finland -hanke kehittää kulttuurimatkailua muun muassa ohjelmapalvelujen, laadukkaiden kulttuuri- ja taidepalvelujen, saatavuuden näkökulmasta. Pohjoiskarjalaiset Creative Managers -hanke ja Kirkastamohanke kehittivät luovien alojen kansainvälistä osaamista ja yrittäjyyttä.

Taiku-toimintaohjelman ja hankkeiden Internet-sivustot osoitteineen ovat löydettävissä lähdeluettelosta. ■



Kolme kättä ja perhonen. Joensuun seutukirjaston pääkirjaston pilotti.



Hyvin suunniteltu on ainakin puoliksi tehty... Honkalampi-keskuksen Ankkurin ja Etapin pilotti.

2. Taiten tuottoa -konsepti – yli viisi vuotta kehitystyötä

Elli Oinonen-Edén

2.1. TYÖHYVINVOINTI TUOTTAA – KAIKILLE

Taiten tuottoa -hanke ja sitä edeltänyt Työhyvinvointia kulttuurista -hanke ovat alan uranuurtajina tehneet innovatiivista kehitystyötä yli viisi vuotta. Hankkeita on siivittänyt tavoite edistää yhteiskunnan kahden eri sektorin, työelämän sekä kulttuuri- ja taidealan, saamista hedelmälliseen, uutta luovaan, ennakkoluulottomaan ja molempia osapuolia hyödyttävään yhteistyöhön sekä toimintatavan vakiinnuttaminen.

Molempien kohderyhmien tilanteen parantamiselle on olemassa ajankohtainen yhteiskunnallinen tilaus. Kulttuuri- ja taidesektorilla ym. luovilla aloilla on koko ajan tarvetta toimeentulomahdollisuuksien parantamiseen. Työhyvinvointia koskevat kysymykset ovat entistä laajemmin nousemassa esille. Muun muassa huoltosuhteen kehitysnäkymät aiheuttavat työurien pidentämisspaineita. Yleinen taloudellinen tilanne ja säästötoimet lisäävät entisestään kuormitusta työyhteisöissä. Jotta työssä jaksetaan pidempään, on myös työhyvinvointiin kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Vanhojen toimintatapojen rinnalle tarvitaan välttämättä uusia keinoja ja menetelmiä. Ja molemmat kohderyhmät voittavat.

2.2. KOULUTUKSELLE VALMIUKSIA TAITEILJOILLE, TIETOA TYÖYHTEISÖILLE

Osana kehittämistyötä Aducaten hankkeet järjestivät kohderyhmille, taiteilijoille ym. kulttuuri- ja taidealan toimijoille ja työyhteisöjen edustajille, monipuolista ja laajaa koulutusta. Yksittäisiä osallistujia kulttuuria ja työhyvinvointia eri näkökulmista käsitelleissä Aducaten koulutuksissa oli noin 440.

Koulutuksissa ja valmennuksissa käsiteltiin työhyvinvoinnin tukemista yleisesti, kulttuurin ja taiteen tuotteistamista työyhteisöille tarjottaviksi palveluiksi, erilaisia tapoja ja yritysmuotoja omien palvelujen tarjoamiseksi sekä ryhmien ohjaamista. Koulutusten tuloksena kulttuuri- ja taidealan toimijat saivat valmiuksia uudenlaiseen työhön. Työyhteisöt puolestaan saivat tietoa uudelta tavasta parantaa työhyvinvointia.

Kouluttajina ja puhujina oli varsinaisten kouluttajaorganisaatioiden asiantuntijoiden lisäksi alan tutkimuksen, valtionhallinnon, muiden alan hankkeiden ja organisaatioiden, kulttuuri- ja taidesektorin sekä työyhteisöjen edustajia. Seminaareissa ja koulutuksissa puhuivat muun muassa dosentti, kirjailija Markku T. Hyypä, tutkijat Saija Koskensalmi ja Anna Laaksonen Työterveyslaitokselta, tutkija, VTT Hanna-Liisa Liikanen ja sosiaali- ja terveysministeriön ylitarkastaja Ismo Suksi. Sekä Liikanen että Suksi ovat olleet mukana Taiku-toimenpideohjelmassa.

Ruotsin TILLT-organisaatiosta seminaaripuhujana vieraili myyntiä hoitava projektipäällikkö Jon Liinason. Luovien alojen yrittäjyysnäkökulmaa esittelivät Aalto-yliopiston professori Petri Parvinen, muusikko, senior advisor Jyrki Kangas ja yrittäjä, manageri Tommi Liimatainen. Työhyvinvoinnin merkityksestä tuottavuudelle kouluttivat Työterveyslaitoksen toiminta-aluejohtaja, kauppatieteen tohtori Guy Ahonen ja Elinkeinoelämän keskusliiton ylilääkäri Jan Schugk. Liikemies, taiteenkerääjä Kyösti Kakkonen kertoi kokemuksiaan taiteen merkityksestä sekä omassa työssään että työyhteisönsä jaksamisessa.

Kouluttajina ja puhujina hankkeissa vieraili myös taiteen ammattilaisia. Teatterikorkeakoulun erikoisuunnittelija ja TAIKA-hankkeessa toimiva Pekka Korhonen esitelmöi taiteen soveltavasta käytöstä. Yli 25 eri alojen taiteilijaa ym. kulttuuri- ja taide-toimijaa esitteli koulutuksissa ja seminaareissa tapausesimerkkejä omien palvelujensa viemisestä työyhteisöihin. Hankkeessa kouluttivat muun muassa näyttelijä, työyhteisökouluttaja Niina Nurminen, musiikin tohtori, laulaja, psykologian maisteri Ava Numminen, vankilateatterituotannoista tunnettu musiikkiteatteriohjaaja Hannele Martikainen, valokuvaaja, taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolainen, taiteilija Pilvi Takala, professori ja käsityönopettaja Sinikka Pöllänen, kuvataiteilijat Irma Kanon ja Ritva Harle, näyttelijä Tuija Piepponen sekä muusikot Jukka Perko, Lenni-Kalle Taipale ja Mikko Kuustonen. Lisäksi kouluttajina toimi Aducaten hankkeen koulutuksissa ja pilotoinneissa mukana olleita taiteilijoita ja työyhteisöjen edustajia.

2.3. KULTTUURI- JA TAIDELÄHTÖISTEN MENETELMIEN PILOTOINTI – KAHDEKSAN TYÖYHTEISÖÄ

2.3.1. Taiteen soveltavasta käytöstä

Viime vuosina on ryhdytty laajemmin kiinnittämään huomiota taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksiin työyhteisöjen hyvinvoinnin ja toiminnan tukemisessa. Pisimpään ja vakiintuneimmin taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty sosiaali- ja terveyssektorilla, jossa ne on useimmiten liitetty osaksi asiakas- ja hoitotyötä. Soveltavasta taiteesta on ollut luontevaa puhua myös luovan talouden ja innovatiivisuuden yhteydessä. Yhteiskunnallisesti taiteen soveltavan käytön arvoa mitataan taloudellisilla mittareilla. Toiminnan vaikutavuus pitää pystyä todistamaan.

Jotkut taiteilijat voivat edelleen kokea taiteen soveltavan käytön eli uudet arvot ja uudenlaiset tavat taiteilijuutensa ilmaisuun vieraiksi ja arveluttaviksi. Filosofian tohtori Kai Lehtikoinen on blogissaan kuvannut taiteilijan uudenlaisen tilanteen nykymaailmassa osuvasti seuraavasti: "Taiteen pyhyteen tai omaan nerouteensa vetoamalla kukaan ei enää pysty lunastamaan paikkaansa taiderahoitukseen auringossa. Se paikka on lunastettava taiteellisella työllä vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa." (Lehtikoinen 2013.)

Aducaten hankkeissa on muistutettu myös siitä, että soveltavan käytön lisääntymisestä huolimatta taiteen on kuitenkin edelleen säilytettävä itseisarvonsa ja riippumattomuutensa, koska vain ne takaavat myös sen ammatillisuuden, osaamisen ja erikoislaadun, jotka ovat edellytyksenä onnistuneelle taiteen soveltavalle käytölle.

Tarja Cronbergin (2010) Luova kasvu ja taiteilijoiden toimeentulo -selvityksen mukaan taiteilijoista vain noin 37 % työllistyi kokopäiväisesti taidetta tekemällä tai sitä opettamalla, joten soveltavan taiteen tehtäviin on olemassa suuri joukko potentiaalisia lisätuloa tarvitsevia taiteilijoita. Aducaten hankkeissa oli nähtävissä koulutuksen myönteinen vaikutus taiteilijoiden asennoitumiseen taiteen soveltavaa käyttöä kohtaan.

Kulttuuri- ja taidelähtöisiä työyhteisöprojekteja suunniteltaessa pohdittiin Aducaten hankkeissa joitakin taiteen soveltavaan käyttöön liittyviä erityiskysymyksiä, joita otettiin esille myös hankkeiden koulutuksissa. Oli tärkeää tiedostaa, että työyhteisöprojektissa oli kysymys ryhmän ohjaamisesta, ei taiteilijan perin-

teisestä omasta taiteellisesta työstä. Projekteissa taiteilijuus ilmentyi ammattiin liittyvän erilaisen näkemisen ja kokemuksen kautta, uusien näkökulmien avaamisena osallisjujille ja uuteen rohkaisuna. TAIKA-hankkeen loppuraportissa asia on ilmaistu osuvasti: "Ohjaajalla on tietysti kokonaisvastuu, ajatus työskentelyn päämäärästä, mutta miten sinne päästään on jätettävä ryhmälle." (Heimonen et al. 2011.)

Toinen keskeinen, heti projektin alussa työyhteisöille kerrottava lähtökohta oli se, että toiminnassa tärkeintä ei ollut ammattimainen taiteellinen lopputulos, vaan yhdessä tekeminen, prosessi ja sen vaikutukset työhyvinvointiin. Tieto vapautti työyhteisön sen usein tuntemasta epävarmuudesta ja jopa pelosta liian vaativaksi ja taiteelliseksi koettua tekemistä kohtaan.

Vaikka onnistumisen arvioinnin kriteerinä ei soveltavan taiteen projekteissa ole teoksen taiteellinen taso, voi epäonnistumisen kokemus vaikuttaa myös projektin

tuloksiin, mikä kannattaa työskentelyssä huomioida. TAIKA-hankkeen kokemusten mukaan tavoitteena on ollut tulos, johon voi olla tyytyväinen (Heimonen et al. 2011).

Yhtenä pohdittavana kysymyksenä erityisesti Taiten tuottoa -keskuksen liiketoimintasuunnitelmaa laadittaessa on ollut löytää perusteluja sille, miksi taide- ja kulttuurilähtöisiä menetelmiä kannattaa työyhteisöihin hankkia. Erityisesti pohdittiin sitä, millainen on taiteen ja kulttuurin tuoma lisäarvo esimerkiksi perinteisiin liikuntapainotteisiin työhyvinvoinnin tukemismenetelmiin verrattuna. Vaikeaan kysymykseen löydettiin Tai-

ten tuottoa -hankkeessa yleiskattava vastaus: "Taide riipaisee syvemmältä". TAIKA-hankkeen loppuraportissa on pohdittu samaa asiaa tullen siihen tulokseen, että vaikka muut toiminnalliset menetelmät ovat aktiivisia ja vuorovaikutteisia, ne eivät kosketa samalla tavalla persoonaa kuin taidelähtöiset, ne eivät ole kokonaisvaltaisia (Heimonen et al. 2011). Jotta saataisiin tieteellistä näyttöä siitä, millaisia taidelähtöiset menetelmät ovat esimerkiksi verrattuina muihin, peräänkuuluttaa muun muassa TAIKA-hankkeessa työskennellyt tutkija, FT Pälvi Rantala tutkimuksen tarvetta (Rantala 2012, 17).

Aducaten hankkeiden koulutuksissa korostettiin selkeän eron tekemistä ennalta ehkäisevän taidetoiminnan ja korjaavan, terapeuttisen toiminnan välillä, koska ne sekoitetaan helposti toisiinsa. Taiteilija ei ole terapeutti, hänen asiantuntijuutensa projektien toteuttamisessa



**TOINEN KESKEINEN,
HETI PROJEKTIN ALUSSA
TYÖYHTEISÖILLE KERROTTAVA
LÄHTÖKOHTA OLI SE, ETTÄ
TOIMINNASSA TÄRKEINTÄ
EI OLLUT AMMATTIMAINEN
TAITEELLINEN LOPPUTULOS,
VAAN YHDESSÄ TEKEMINEN,
PROSESSI JA SEN VAIKUTUKSET
TYÖHYVINVOINTIIN.**

tulee taidealan osaamisesta, joka on Aducaten piloteissa havaittu riittäväksi vaikutusten aikaansaamiseksi. TAIKA-hanke on loppuraportissaan tehdessään johtopäätöksiä alan toteutuneista projekteista todennut, että projekteissa ei tavoitteena ole ollut osallistujien elämän analysoiminen vaan omien voimavarojen ja uusien näkökulmien löytäminen (Heimonen et al. 2011).

Taiteen soveltavaan käyttöön liittyen on noussut keskusteluun ja kehittämistoimien kohteeksi myös moniammatillisuus ja eri ammattiryhmien välinen yhteistyö (ks. esim. Heimonen et al. 2011). Aducaten projekteissa taiteilija ja hänen taiteilijuutensa ovat olleet suunnitellusti ja lähtökohtaisesti keskiössä. Joissakin Aducaten piloteissa käytettiin taiteilijoiden assistentteina muiden ammattiryhmien edustajia.

2.3.2. Mihin kulttuuri- ja taideprojekteilla työyhteisöissä voidaan vaikuttaa

Työhyvinvointia kulttuurista -hanketta aloitettaessa vuonna 2009 projektiryhmässä pohdittiin millaisiin asioihin kulttuuri- ja taideprojekteilla voitaisiin työyhteisössä vaikuttaa ja päädyttiin seuraavaan luetteloon: luovuus, heittäytymiskyky, yhteisöllisyys, yhteishenki, luottamus, esiintymistaidot, itsetunto ja -tuntemus sekä yhdessä jaettavat elämykset ja virkistys. Vaikutuksia mitattiin ja arvioitiin suhteessa näihin oletettuihin työhyvinvoinnin osatekijöihin.

TAIKA-hankkeen Lapin osahankkeessa tutkijana toimineen Sandra Wallenius-Korkalon mukaan vaikutusten todentajia voisivat olla tehokkuus, ilo, toiminnan laatu, innovatiivisuuden, luovuuden tai rohkeuden lisääntyminen sekä identiteetin, toimijuuden ja yhteisöllisyyden vahvistuminen (Wallenius-Korkalo 2011, 53). Aducaten käyttämissä ja Wallenius-Korkalon esittämissä taidetoiminnan vaikutusten todentajissa on yhtäläisyyksiä ja samoja asiakokonaisuuksia.

Yhtenä erityiskysymyksenä Aducaten hankkeiden pilotteja suunniteltaessa pohdittiin, millaiset projektit vahvistaisivat parhaiten työyhteisöjen yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Lähtökohdaksi muotoutui pyrkimys saada koko yhteisö yhteistoimintaan siten, että joukko ponnistelisi työskentelyssään yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, esimerkiksi jonkinlaisen yhteisproduktion tekemiseksi. Samanlaista vaikutusta ei oletettu syntyvän yksilötyöskentelyn eli esimerkiksi ”askartelutyöpajojen” seurauksena.

2.3.3. Kulttuuri- ja taideinterventioiden vaikutusten mittaaminen ja arviointi

Kulttuuri- ja taideinterventioiden vaikutusten mittaamisessa Aducaten piloteissa käytettiin kahdenlaisia kyselyä. Viidessä työyhteisössä mittaukset tehtiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa (2010, 2012). Koska Työterveyslaitokselle ei ollut olemassa erityisesti kulttuurin ja taiteen vaikutusten selvittämiseen tarkoitettuja valmiita mittareita, ratkaistiin asia siten, että Työterveyslaitos täydensi Parempi Työyhteisö® -kyselyänsä Aducaten hankkeiden toivomilla lisäkysymyksillä (Oinonen-Edén & Laaksonen 2010, 111-116).

Kolmessa pilotissa (2012–13) vaikutukset mitattiin Taiten tuottoa -hankkeen omalla kyselyllä, joka oli laadittu Taiten tuottoa -keskuksen käyttöön. Kysely laadittiin lyhyeksi ja helppokäyttöiseksi ajatellen keskuksen resursseja ja ajankäyttöä sen toiminnan alkuvaiheessa.

Mittauksissa pilotteihin osallistuneet työyhteisöjen jäsenet arvioivat työyhteisönsä hyvinvointia ja toimintaa vastaamalla alku- ja loppukyselyihin. Molemmissa käytettiin samoja kysymyksiä, mikä mahdollisti tulosten vertailun ennen projektia ja sen jälkeen. Loppukysely sisälsi myös väitteitä, joiden avulla osallistujat arvioivat toteutetun kulttuuri- ja taideprojektin vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin. Molemmissa kyselyissä oli mahdollisuus jättää myös avovastauksia, joita analysoimalla saatiin sanallista tietoa työyhteisön jäsenten kokeamista vaikutuksista.

Työterveyslaitoksen asiantuntijat ja hankehenkilöstö esittelivät mittausten tulokset työyhteisöille sitä varten järjestetyissä palautetilaisuuksissa tai toimit-

tivat tiedot kirjallisesti sähköpostitse.

Taide- ja kulttuurilähtöisten menetelmien vaikutuksista ja vaikuttavuudesta sekä niiden mittaamisesta käydään parhaillaan vilkasta keskustelua. Muun muassa TAIKA-hankkeiden tutkijat Sandra Wallenius-Korkalo ja Päivi Rantala ovat pohtineet taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutusten mittaamisen problematiikkaa.

Wallenius-Korkalo toteaa, että taidetoiminnan hyvinvointivaikutusten mittaaminen yhteisötasolla on erityisen haasteellista. Hän korostaa, että tärkeää tällä hetkellä on tiedostaa, havaita ja dokumentoida pienet muutokset ja vaikutukset, jotka yhdessä muodostavat hitaammin syntyvän ja vähitellen nähtävän vaikuttavuuden kokonaiskuvan. (Wallenius-Korkalo 2011, 49, 53–54.)

Rantala nostaa pohdittavaksi myös Taiten tuottoa -hankkeessa keskustellun keskeisen vaikutusten arviointia koskevan kysymyksen. Voidaanko mittauksis-



Lopulta se löytyi... Arcusys Oy:n pilotti.

sa ylipäättänsä mitenkään selvittää sitä, mikä on kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien käytön seurausta ja mikä johtuu muista tapahtumista työyhteisössä tai sen jäsenten elämässä. Rantala on kuitenkin sitä mieltä, että kun käytössä ovat monet menetelmät ja tietoa saadaan riittävästä määrästä työyhteisöjä, voidaan todeta, että taidetoiminnalla on vaikutusta hyvinvointiin, jakamiseen, yhteisön vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen. (Rantala 2012, 17.)

Rantala myös huomauttaa, että vaikka yhteisötason hyvinvointivaikutusten todentajia (Wallenius-Korkalo 2011, 53) voitaisiinkin nimetä, on niiden konkretisointi ja operationalisointi kysymyksiksi haastava tehtävä. (Rantala 2012, 17.)

Aducaten hankkeissa vaikutusten mittaamisen lähtökohtana oli yhteistyö Työterveyslaitoksen, keskeisen alan asiantuntijaorganisaation kanssa, mittausten ja arvioinnin järjestelmällisyys ja monipuolisuus sekä mahdollisimman suuri pilottien määrä. Määrällisen tarkastelun lisäksi projekteihin osallistuneilta pyydettiin kvalitatiivista tietoa antaneita sanallisia kommentteja.

Kaikissa piloteissa oli koko ajan läsnä myös hankehenkilöstön edustaja havainnoimassa ja dokumentoimassa työskentelyn kulkua ja osallistujien reaktioita. Pilottipäivistä tehtiin tarkat muistiot ja havaintopäiväkirjoja.

Rantalan mukaan toiminta olisi ideaalitalanteessa säännöllistä, pitkäkestoista ja kiireetöntä. Myös jälkiseurannan järjestäminen olisi tärkeää, jolloin voitaisiin selvittää, ovatko koetut hyvät vaikutukset siirtyneet osaksi arkea. Rantala näkee, että näin joka tapauksessa jossakin määrin tapahtuu. Vaikutukset saattavat olla pieniä, mutta muutos ajattelussa voi johtaa muutokseen myös toiminnassa. (Rantala 2011, 24.)

Aducaten pilotoinneissa tiedostettiin jälkiseurannan tarve, mutta hankkeiden resurssien puitteissa sitä ei pystytty järjestämään. Pitkäjänteisyyden ihanne ei hanketoiminnassa yleisestikään toteudu. Aducaten piloteissa oli nähtävissä työpaikoilla vallinnut kiire. Taideprojektin tiimellyksestä oli osan työyhteisöjen jäsenistä välillä pakko poistua hoitamaan työtehtäviä, mikä on oletettavasti ainakin jossakin määrin vaikutusta mittausten tuloksiin. ■



Ruoka-aiheinen "lasimaalaus" ravintola Lumon asiakkaiden iloksi. Lyseon peruskoulun pilotti.

3. Kahdeksan pilottia julkisella ja yksityisellä sektorilla – toteuttaminen

Elli Oinonen-Edén

3.1. PILOTTIEN JÄRJESTÄMINEN – TYÖYHTEISÖT, TAITEILIJAT JA ENNAKKOVALMISTELUT

Aducaten hankkeiden pilotoinneissa selvitettiin kulttuuri- taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia organisaatioiden työntekijöiden hyvinvointiin. Sosiaali- ja terveyssektorin hankkeiden kehittämistyön keskiössä ovat puolestaan useimmiten asiakkaat.

Hankkeiden pilottityöyhteisöt valikoituivat pääsääntöisesti hankesopimusten mukaisesti osarahoittajaorganisaatioiden ja yhteistyökumppaneiden joukosta. Julkisen sektorin yhteistyökumppaneiden kanssa sovittiin yhden tai kahden pilotin järjestämisestä kussakin organisaatiossa. Pilottikohteita julkiselta sektorilta oli kuusi ja yksityiseltä kaksi. Julkisen sektorin piloteista neljä toteutettiin kunnallisen sivistystoimen yksiköissä ja kaksi kunnallisen sosiaalitoimen yksiköissä.

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen pilottityöyhteisöt julkiselta sektorilta olivat Joensuun kaupungin Lyseon peruskoulu ja Joensuun seutukirjaston Enon kirjasto sekä yksityiseltä sektorilta automaatioalan yritys MTM Connections Oy. (Ks. myös Oinonen-Edén 2010, 207-212 ja 2013 14-15, Oinonen-Edén & Laaksonen 2010, 111-116.) Taiten tuottoa -hankkeessa julkisen sektorin pilottityöyhteisöjä olivat Joensuun kaupungin seutukirjaston pääkirjasto, Pohjois-Karjalan museo, Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän Honkalampikeskuksen asumisyksiköt Ankkuri ja Etappi ja Lieksan kaupungin sosiaalivirasto. Yksityisen sektorin pilottina oli Arcusys Oy.

Pilotointi kesti kussakin työyhteisössä noin neljä päivää, jonka ajan ammattitaiteilijat työskentelivät työyhteisön kanssa. Työskentelyjaksot saattoivat vaihdella muutamasta tunnista kokonaisuksi päiviin. Pilotoinnit toteutettiin työaikana. Osallistujat merkitsivät käyttämänsä työajan työpäiväkirjoihin. Kulttuuri- ja taideprojektiin käytetty työaika kerrytti hankkeiden las kennallista omarahoitusosuutta.

Hankkeet maksoivat taiteilijoiden ja assistenttien palkan. Lähtökohtana oli yhden taiteilijan palkkaaminen, mutta projektin aihe ja työyhteisön suuri koko saattoivat vaatia useampia ohjaajia. Hankkeet myös kustansivat tarvikkeita 500–600 euroon saakka. Hanke-

henkilöstö oli paikalla hoitamassa käytännön järjestelyt, alku- ja loppukyselyt sekä toiminnan havainnoinnin ja dokumentoinnin.

Pilotointeja edelsivät hankehenkilöstön neuvottelut pilottityöyhteisöjen työnantajatahojen kanssa. Kun pilotoinnin toteuttamisesta oli saatu sovituksi johdon kanssa, hankkeen työntekijät vierailivat työyhteisöissä tavaten kaikki projektiin osallistuvat. Joissakin tapauksissa tavattiin työnantajan toivomuksesta sitä ennen vielä suppeampi joukko, esimerkiksi esimies, omistajat tai muut avainhenkilöt (luottamushenkilöt, innostajat). Sekä työnantaja että valitun kohderyhmän työntekijöitä informoitiin hankkeiden taustoista, toimenpiteistä ja tavoitteista. Työyhteisölle selvitettiin sen asema pilottikohteena ja siihen liittyvät, muun muassa rahoittajan asettamat velvoitteet. Sen jälkeen jokainen työyhteisö itse ideoi ja valitsi kulttuuri- ja taidealan sekä aiheen, jonka halusi toteuttaa.

Hanke etsi kuhunkin työyhteisöön ja sen valitsemaan aiheeseen sopivan yhden tai tarvittaessa useamman ammattitaiteilijan. Taiteilija/taiteilijat pyrittiin rekrytoimaan ensisijaisesti hankkeiden koulutuksiin osallistuneiden joukosta harjoittelumahdollisuuksien järjestämiseksi. Jos koulutuksiin osallistuneista ei löytynyt sopivia, palkattiin taiteilijat muualta. Taiteilijoiden rekrytoinnissa hanke teki yhteistyötä johtoryhmään kuuluneiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Aducaten hankkeissa ammattitaiteilijaksi määriteltiin alan koulutuksen saanut tai alalla ammattimaisesti työskennellyt henkilö. Muun muassa valittaessa kulttuuri- ja taidealan osallistujia koulutusten työpajoihin valintakriteereinä ja pisteytyksen perusteena käytettiin kulttuuri- ja taidealan koulutuksen tasoa ja ammattimaisen alalla työskentelyn kestoa.

Työyhteisö, taiteilija ja tarvittaessa hanke yhteistyössä räätälöivät työyhteisön ideoiman aiheen toteuttamiskelpoiseksi projektiksi. Yhdessä työyhteisön kanssa sovittiin myös työskentelyajoista, -paikoista, tarvittavasta rekvisiitasta jne. Esimiehet ja mahdollisuuksien mukaan myös johtajat osallistuivat projekteihin.

Tutkija Pälvi Rantala on kiinnittänyt huomiota siihen, että ennen toiminnan aloittamista olisi johdolla, työyhteisön jäsenillä sekä taiteilijalla tai toiminnan ohjaajalla oltava yhteinen näkemys siitä, mitä ollaan tekemässä. Muun

muussa taiteilijan olisi päästävä alusta lähtien mukaan esittelemään toimintaansa ja tapaamaan työyhteisön jäseniä. Toiminnan tulisi edetä työyhteisön ehdoilla. (Rantala 2011, 22.). Aducaten piloteissa nämä näkökohdat oli huomioitu.

3.2. TYÖHYVINVOINTIA KULTTUURISTA -HANKKEEN PILOTIT

3.2.1. MTM Connections Oy ja Mediahyppy

Yksityisen sektorin pilottityöyhteisönä Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa oli joensuulainen MTM Connections Oy, 16 hengen automaatioalan yritys, jonka koko henkilökunta osallistui projektiin. Kaikki työntekijät olivat miehiä. Projekti sai alkunsa työyhteisön oman yhteydenoton perusteella. Kyseinen yritys on se, josta koko tarina alkoi.

Motivaatio oli korkea. Suunnittelun lähtökohtana työyhteisössä oli ajatus, että tehdään jotakin, mahdollisesti jonkinlaista teatteria, mikä sitten otetaan "rainalle". Haluttiin saada aikaan jonkinlainen pysyvä tuotos, jota voidaan muun muassa jakaa liikekumppaneille, käyttää hyväksi markkinoinnissa ja PR-toiminnassa sekä näyttää omalle perheelle ja ystäville. Ja tietenkin YouTubeen!

Työyhteisö valitsi taidealaksi elokuvan. Taiteilijaksi hanke pyysi elokuvaohjaaja Ari Matikaisen ja tämän esityksestä työpariksi näyttelijä Ismo Apellin. Aktiivi-

nen toimitusjohtaja laati projektille toteutussuunnitelman ja aikataulun.

Aiheen valinta tapahtui insinöörimäisen järjestäytyneesti ja äänestyskopissa salaisesti äänestäen ja liput leimaten. Ideoinnin aluksi jokainen työyhteisön jäsen sai nimettömänä esittää oman unelmansa, asian, jonka oli aina halunnut tehdä, muttei ollut saanut siihen mahdollisuutta. Tämän jälkeen järjestettiin äänestyskierros, ja 16 unelmasta kolme eniten ääniä saanutta otettiin jatkotyöstettäväksi kolmessa ryhmässä, joiden oli valmistettava ideansa lyhyt ja ytimekäs esittely ikään kuin sitä oltaisiin myymässä kiireiselle elokuvamogulille. Lopullisen valinnan kolmen tasaväkisen, valmisteluryhmiensä värikkäinkin keinoin puolustaman, vaihtoehdon välillä teki ulkopuolinen raati, jossa oli jäseniä sekä yrityksen että hankkeen sidosryhmistä. Valitun Mediahyppyn lähtökohtana oli unelma laskuvarjohypystä, johon yhdistyi myös monen esittämä unelma helikopterilennosta.

Ideasta muotoutui lopulta mediakriittinen jännäri, joka on nähtävä! Koko työyhteisö osallistui eri tehtävissä elokuvan tekemiseen. Omasta joukosta löytyi muun muassa tuottaja, käsikirjoittajat, ohjaaja, näyttelijät, järjestäjät, tarpeiston ja tilojen hankkijat ym.

Projektin suunnittelu oli alkanut lokakuussa 2009. Vuoden kuluttua se huipentui kutsuvierasensi-iltaan punaisine mattoineen, ruusuineen ja tarjoiluineen. Pro-



*Yhteisöllistä jännitystä lentoasemalla:
mitenkähän "filmihyppy" onnistuu.*



"Raina" valmis ja levitykseen. Katso Mediahyppy YouTubeista.

jektiin käytettiin poikkeuksellisesti kuusi päivää, koska haluttiin saada aikaan laadukas, myös hankkeen hyvien käytäntöjen levittämiseen soveltuva lopputuotos.

Projektilla oli selkeä yhteinen tavoite ja päämäärä, elokuva, mikä vaikutti selvästi yhteisöllisyyden ja yhteishengen vahvistumiseen. Itsetunnon nousua ja rohkaistumista myös niiden joukossa, jotka olivat aluksi suhtautuneet projektiin hieman arkaillen, oli havaittavissa jo ensimmäisen työskentelypäivän aikana. Ismo Apell koulutti työyhteisön jäseniä esiintymistaidoissa, joita päästiin projektissa heti kokeilemaan ja vahvistamaan. Projekti oli omiaan lisäämään myös uusia laitteita kehittävässä automaatioalan yrityksessä tarvittavaa luovuutta ja heittäytymiskykyä, jota yrityksen johto oli peräänkuullut. Projekti sai myös medianäkyvyyttä paitsi maakunnallisesti myös valtakunnallisesti päästen esille muun muassa Yleisradion Keskipäivän peilissä ja YLE TV2:n valtakunnallisella kanavalla.

Mediahyppy (2013) on nähtävissä
 YouTubeissa ja Taiten tuottoa -hankkeen (2013)
 Internet-sivuilla osoitteessa:
www.youtube.com/watch?v=aaKgnRoOLFo

3.2.2. Joensuun Lyseon peruskoulu – Murha à la Carte

Joensuun Lyseon peruskoulusta projektiin osallistui noin 40 opettajaa ja kouluavustajaa. Työyhteisö päätyi valitsemaan aiheeksi kulttuuri- ja ruokatapahtuman järjestämisen omalle työyhteisölle mietittyään ensin tapahtuman järjestämistä jollekin ulkopuoliselle ryhmälle, mikä tuntui lopulta liian vaativalta.

Koulu tuli mukaan pilotointiin työnantajan suosituksesta. Isoon ryhmään, jossa oli monenlaisia mielipiteitä, haluttiin tuoda uudenlaisia konsultteja. Elokuussa 2009 hankkeen ja henkilöstöosaston tapaamisella alkanut projekti ei käynnistynyt heti suunnitellusti, vaan tarvittiin luova tauko. Haettuaan alkuun hieman uomiaan yhteisön työskentely lähti lopulta hyvin käyntiin.

Vastaavaksi taiteilijaksi projektiin pyydettiin Hannele Martikainen, jolla oli aikaisempaa kokemusta työskentelystä työyhteisöissä, ja hänelle assistentiksi ja työpariksi hoitoalalla työskentelevä Merja Laamanen. Visuaalisen osion ohjaajaksi saatiin hankkeen koulutuksiin osallistunut kuvataiteilija Soili Koistinen ja ruokakulttuuri-vastaavaksi alan opettajana toiminut kokki Jari Parkman, joka opasti koko joukkoa ruokakulttuurin saloihin.

Hannele Martikaisen ehdotuksesta työskentelyn pohjaksi otettiin Ruth Rendellin novelli Lahjontaa ja korruptiota Peter Hainingin toimittamasta teoksesta Murha à la carte. Työyhteisö sai muovata alkuidean haluamakseen. Mielikuvitus lähtikin vauhdikkaasti liikkeelle: novellin Lontoosta tuli 1950-luvun Tampere, Annabelista Annikki ja Nicholaksesta Veikko Virtanen jne.

Työskentely tapahtui kolmessa ryhmässä, joiden työ nivottiin lopuksi yhteen roolipelin tavoin toteutuksessa ravintolaillassa. Ohjelmaryhmä valmisteli yhteisen idean pohjalta juonen kulkua, jonka yksityiskohtia ei paljastettu muille. Kuvataideryhmä huolehti ravintolan visuaalisesta ilmeestä maalaten aiheeseen sopivia tauluja ja laatien yhteisen ruoka-aiheisen teoksen pohjalta muun muassa "lasimaalauksen". Kuvataideryhmä myös laati yksilölliset ruokalstat, joihin oli kopioitu jokaisen itsensä aikaisemmin laatima, omaa henkilökohtaista tunnelmaa kuvaava piirustus. Ruokaryh-

Kuva alla: Mielikuvituksella ja voimia säästämättä pöytä koreaksi.





Odotusta ennen yhteistä ravintolailtaa. Työt on tehty, roolipeli alkakoon. Kuinkahan kenenkin käy...



*Veikko Virtanen Annikki-daameineen saapuu ravintolaan
1950-luvun tunnelmissa*



Pöytä on katettu, yhteiset juhlat voivat alkaa.

mä tutustui 1950-luvun ruokakulttuuriin sekä suunnitelti ja valmisti ruuan. Osallistujien joukossa selkeästi suosituin, kuinkas ollakaan, oli ruokaryhmä. Juoneen kuului tietenkin myös ravintolaorkesteri, joka koottiin oman työyhteisön jäsenistä.

Projektin loppuhuipennus, ilta ravintola Lumossa Pursiseuran huvilalla Joensuussa lokakuussa 2010, oli onnistunut. Opettajayhteisöstä kuoriutui esiin uuteen eläytyvä, luova ja heittäytyvä joukko. Kaikki osallistujat ottivat itselleen taiteilijoiden toiveiden mukaisesti roolihahmot. Muun muassa juuri tilin saanut öykkäröivä metsuri aiheutti toistuvaa harmia ravintolan henkilökunnalle, jona toimivat projektin taiteilijat. Tämä roo-

lien vaihto toi iltaan mielenkiintoista särmää, olivathan työyhteisöä väliin määrätietoisinkin ottein ohjanneet taiteilijat nyt puolestaan työyhteisön komenneltavina.

Työyhteisön innostumisesta kertoo muun muassa se, että monet etsivät lopputilaisuutta varten omalla ajallaan aikakauteen sopivaa puvustusta, hattuja ja laukuja. Joku haki metsästä liekoja, kaatoipa joku pihaltaan kuusiakin saadakseen käpyjä ravintolan koristeeksi.

Havaintojen mukaan projekti lisäsi työyhteisön yhteishenkeä, luovuutta, rohkeutta ja avoimuutta, virkisti ja elähdytti työyhteisöä sekä antoi yhdessä jaettavia elämyksiä.



Komennon vaihto: taiteilijat hovimestarina, keittiöhenkilökuntana ja tarjoilijoina.

3.2.3. Enon kirjasto – Elämänvirta

Enon kirjaston viiden hengen työyhteisö oli uudessa tilanteessa Enon kunnan tultua liitetyksi Joensuuhun. Kirjastossa oli tapahtunut suuria muutoksia. Odotettavissa oli resurssien vähenemistä ja myös paineita lisätä tuloja. Esimerkiksi kirjanvarausmaksujen nousun mukanaan tuoma huono palaute tutuilta vakioasiakkailta aiheutti työhön epämukavuutta. Vaikka työyhteisö oli pieni, työntekijät työskentelivät hajallaan eri toimipisteissä eikä yhteistä aikaa juuri ollut. Kirjasto tuli pilottikohteeksi pääkirjaston johdon ehdotuksesta.

Enon kirjaston pilotti alkoi suunnittelulla joulukuussa 2009. Jotkut työyhteisön jäsenistä lähtivät mukaan rohkeammin, jotkut alkuun varauksellisemmin. Hankehenkilöstö antoi työyhteisölle aikaa rauhassa miettiä, mitä se haluaisi lähteä tekemään. Osa halusi tehdä esitävää taidetta, osa visuaalista. Esittävän taiteen projekti sai lopulta suuremman kannatuksen. Kohderyhmäksi työyhteisö valitsi enolaisen palvelutalon asukkaat. Lapsiakkin kohderyhmänä pohdittiin, mutta todettiin, että lapsille on tarjontaa yleensä enemmän kuin vanhuksille.

Taiteilijoiksi hanke palkkasi teatteri-ilmaisun ohjaajat Anu-Riikka Vilhusen ja Mikko Laurosen. Vanhustyön asiantuntijaksi ja avustajaksi pyydettiin Pirkko Ahlroth, entinen lähihoitaja ja musiikin harrastaja. Kaikki kolme olivat osallistuneet Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen koulutuksiin.



Jännitys tiivistyy ennen esitystä – myös taiteilijalla.



*Mitähän se pomo oikein on miettinyt?
Aloitustunnelmia virattomaksi
jääneessä kunnan valtuustosalissa.*

Esityksen pohjaksi työyhteisö etsi vanhuksille sopivaa kotiseutuun liittyvää paikallista kirjallisuutta. Taiteilijoiden ohjauksessa laadittiin esitettäväksi myös omia tekstejä ja runoja. Kirjastoauton kuljettaja sattui olemaan myös keikkalaulaja, joten esitykseen saatiin mukaan myös hyvää elävää musiikkia. Hanke palkkasi säästäjäksi harmonikansoittajan.

Näin syntyi esitys Elämänvirta – Lausuntaa, laulua ja soittoa ihmisen elämästä joen rannalla, joka esitettiin Kotirannan palvelutalossa toukokuussa 2010. Työyhteisön jäsenet lausuiivat ja lukivat tekstejä, yksi myös lauloi. Mukana oli myös nostalgiahenkistä rekvisiittaa. Yksi työyhteisön jäsenistä, joka tunsu kuvan enemmän omaksi alueekseen, osallistui yhteiseen projektiin tekemällä esityspaikalle julisteen, jossa työyhteisön jäsenet soutivat yhdessä ”Enon venettä” johtajan pitäessä perää.

Esityksen onnistuminen ja hyvä vastaanotto palvelutalossa olivat omiaan vahvistamaan itse valmistusprosessin tuomia myönteisiä vaikutuksia. Havaintojen perusteella työyhteisön itsetunto kohosi projektin seurauksena huomattavasti. Joukosta kuului kommentti:

”Kun me tästä selvittiin, me selvitään mistä vaan.” Myös esiintymistaidot paranivat taiteilijoiden ohjauksen tuloksena. Intensiivinen yhdessä vietetty aika lisäsi yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä.

Myönteisiä vaikutuksia osaltaan vahvisti myös se, että projekti sai medianäkyvyyttä sekä maakunnan ykköselhdessä, joka uutisoi projektin näyttävästi, että paikallislehdessä. Erityisen tärkeää imagomielessä oli alueella tarkkaan luetun paikallislehden uutisointi oman kirjaston erilaisesta tekemisestä, mikä edesauttoi henkilökunnan näkemistä virkistävästi uudenaikaisessa valossa.



Tämähän toimii – yhteispelillä!

Ilmeet kertovat kaiken – on ansaittujen ruusujen aika.



3.3. TAITEN TUOTTOA -HANKKEEN PILOTIT

3.3.1. Joensuun seutukirjaston pääkirjaston Kukkulan heimo

Joensuun kaupungin seutukirjaston pääkirjaston hallinto-osasto ja esimiehet halusivat osallistua Taiten tuottoa -hankkeen pilotointiin muun muassa Enon kirjaston hyvän esimerkin innostamina. Lisäksi projektilla haluttiin juhlistaa Joensuun kirjaston 150-vuotisjuhlaa. Aloite osallistumisesta tuli kirjastonjohtajan taholta.

Pilotointiin osallistui koko yksikkö, yhteensä 11 työntekijää johtaja mukaan lukien. Kaikki työyhteisön jäsenet olivat naisia. Joukolla oli hyvä yhteishenki jo lähtökohtaisesti, ja se oli avoimen innostunut lähtemään mukaan projektiin. Projektin kohderyhmäksi päätettiin ottaa kirjaston oma henkilöstö ja asiakkaat.

Aiheen valinnassa nousi esille toive saada tehdä jotakin sellaista, mitä arkisessa työssä ei voinut tehdä. Haluttiin tehdä käsillä ja mahdollisesti jotakin äänekkästä, puhuttiin jopa moottorisahaveistamisestä. Työskentely lähti käyntiin tosi vauhdikkaasti jo ideointipäivänä, ajatuksia heiteltiin kilvan ja estoitta, toinen toistansa innostaen. Hauskaa oli ja naurua riitti. Harmaista hiljaisista "kirjastotädeistä" ei ollut havaittavissa jälkeäkään.

Vedettyään työyhteisön monet ideat yhteen hankke palkkasi ohjaajaksi kuvataiteilija Antti Raatikaisen. Taiteilija ja työyhteisö muotoilivat yhteistyössä projektin lopulliseen toteuttamiskelpoiseen muotoon. Päätettiin tehdä paperimassaveistos ja käyttää materiaalina kirjaston poistokirjoja ja -lehtiä. Veistoksesta tulisi eräänlainen voimatoteemi, johon yhdistettäisiin jokaisen työyhteisön jäsenen oma voimaeläin, voimaväri ja voimasana. Myöhemmin veistokselle annettiin nimeksi Kukkulan heimo.



Keppiin tuli reikä, ja kaverinkin silmä on vielä ehjä...



Voimavärit, voimaeläimet, voimasanat – Kukkulan heimo kokoontuu vähitellen yhteen...



Tiedolle perustuva huolellinen pohjatyö tiiminä, vakaa ja kestävä lopputulos...

Työtilaksi hankittiin paikallisen ammattioppilaitoksen puutyöhalli, jossa päästiin täysin erilaiseen ympäristöön, aitoon tunnelmaan. Tilan vaikutusta korosti vielä se, että nuoret alan opiskelijat, jotka tarvittaessa myös auttoivat, työskentelivät yhtä aikaa samassa tilassa.

Työskentely sujui erinomaisen hyvin, iloisissa ja positiivisissa merkeissä, täydellisessä yhteistyössä ja harmoniassa. Vannesaha, porat, sivuleikkurit ja massavispilät saivat kyytiä. Tehtäviä vaihdettiin oma-aloitteisesti, jotta jokainen sai kokeilla eri vempaimia. Vanhoista tietokirjoista rakennettiin laudoilla tukien veistoksen jalusta, rimoista ja kanaverkosta tehtiin veistoksen runko ja poistolehtiä revittiin antaumuksella paperimassan materiaaliksi.

Ennakoitua mahtavamman hauraan veistoksen siirtäminen kirjastolle oli oma performanssinsa. Kaupungin pakettiauto osoittautui liian pieneksi. Lopulta veistos saatiin kuljetetuksi perille vuokratulla muuttoautolla, johon se täpärästi mahtui, monien käsiparien sitä hellästi varjellen ja pystyssä pitäen. Ja kun veistos vielä juuri ja juuri mahtui kirjaston ovista sisälle ja oli ehjä, oli kaikki hyvin.

Projektin alkuaikana marraskuussa 2011 suunnittelu-palaverilla. Veistos julkistettiin toukokuussa 2012 koulutuspäivän yhteydessä koko kirjaston henkilökunnan läsnä ollessa. Kirjastonjohtaja kukitti pilottiin osallistuneet. Veistos jäi esille Joensuun pääkirjastoon.

Projektista järjestettiin julkistamistilaisuuden yhteydessä tiedotustilaisuus. Kukkulan heimo sai medianäkyvyyttä paikallisesti Joensuun kaupungin henkilöstölehdessä ja valtakunnallisesti Luovan Suomen verkkosivujen uutisessa.



Kierrätystä kirjaston malliin...



Voimaeläin, voimaväri...



Me tehtiin se yhdessä – mitä Antti nyt vähän auttoi!

3.3.2. Honkalampi-keskus, Ankkuri ja Etappi – Tää on tärkeitä työtä tää...

Taiten tuottoa -hankkeen toinen sosiaalisektorin pilotti oli Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän Honkalampi-keskus ja sen asumisyksiköt Ankkuri ja Etappi. Kohteen valitsi työnantaja. Tavoitteena oli saada eri yksiköiden henkilöstö tutustumaan toisiinsa paremmin, jotta muun muassa tilapäinen sijaistaminen lomien aikana olisi helpompaa.

Osallistujia kahdesta yksiköstä oli yhteensä 21. Suhautuminen projektiin oli kahtalaista ja näytti jakaantuvan jossakin määrin yksiköiden mukaan. Toinen yksiköistä oli valtaosin ennakkoluulottomampi ja valmiimpi heittäytymään uuteen. Myös työskentelyn aikana oli havaittavissa ryhmäntymistä omien joukkoon.

Projekti aloitettiin suunnittelupalaverilla joulukuussa 2011. Työyhteisö oli jo aiemmin keskenään miettinyt aihetta ja taiteen alaa. Se halusi katsoa arkipäiväistä tekemistään eri näkökulmasta, tehdä huumorilla höystetyn elokuvan hoitajan yövuorosta ja kaikesta siitä, mitä yön aikana voi tapahtua. Suunnittelusta ei puuttunut vauhdikkuutta ja hauskoja ideoita. Nauru ja hauskanpito jatkuivat myös työskentelyn aikana.

Kohderyhmäksi työyhteisö valitsi oman henkilökuntansa. Työyhteisö ei esimerkiksi halunnut elokuvaa esille hankkeen Internet-sivuille tai YouTubeen.

Hanke valitsi taiteilijaksi teatteri-ilmaisun ohjaaja Tero Sarkkisen, jolla oli käyttänyt työssään myös elokuvaa. Hänellä oli myös kokemusta vastaavanlaisten projektien vetämisestä erityisesti nuorisoryhmien osalta. Elokuvan editoinnissa avusti projektin loppuvaiheessa alan ammattilainen Sami Jumppanen.

Työskentely alkoi ilmaisun etsimisellä erilaisin luovin harjoituksin. Sen jälkeen jakaannuttiin ryhmiin tekemään käsikirjoitusta. Kohtaukset jaettiin eri ryhmien kirjoitettavaksi. Samat ryhmät huolehtivat myös kirjoittamiensa kohtausten kuvauksista, ahkeroiden osittain myös pilottipäivien ulkopuolella. Elokuvan nimeksi tuli erään asiakkaan sanontaa lainaten Tää on tärkeitä työtä tää... Eikä siitä sen enempää!!

Aikataulu oli lopussa haastava. Hieman päänvava aiheutti hajallaan ollut eri ryhmissä eri kameroilla luovasti kuvattua materiaalia löytymisen editointia varten, mutta lopulta kaikki saatiin oikeaan järjestykseen ja elokuva valmistui juuri ajoissa ensi-iltaan toukokuussa 2012.

Työyhteisö huolehti juhlanan ensi-illan järjestämisestä asianmukaisine tarjoiluineen ja koristeiluineen. Työnantaja toimitti tilaisuuteen ruusut. Samassa yhteydessä pidettyyn lehdistötilaisuuteen saapui maakunnan ykköslehden toimittaja tehden projektista ja sen taustoista oivaltavan artikkelin. Paikallislehti vei uutisellaan tietoa projektista Honkalampi-keskuksen lähiympäristöön.



Ryhmäytymistä, luovuutta, luottamusta...



... iloa ja hauskanpitoa – mutta kuka se naurakaan parhaiten?



Käsikirjoitus vaatii keskittymistä.



*Me harjoitellaan
nukuttimen
lampaita...*

Työterveyslaitoksen mittausten mukaan Ankkurin ja Etapin yhteinen työhyvinvoinnin tunnusluku oli jo projektin alkukyselyssä korkeampi kuin Suomen keskiarvo. Projektin jälkeen tunnusluku oli noussut ja oli loppukyselyssä lähes Suomen korkeimman organisaatiotason tunnusluvun tasolla. (Laaksonen & Koskensalmi 2012.)



Valkoisia lampaita ja yksi musta matkalla ulkokuvauksiin.



Ja siinä se sitten on – ja hauskin vielä!

3.3.3. Pohjois-Karjalan museo – Luonnonystävät

Pohjois-Karjalan museo on Joensuun kaupungin alainen historiallinen museo. Pilottiprojektiin osallistui koko työyhteisö, kymmenen henkilöä. Aloite osallistumisesta tuli työnantajan taholta. Työyhteisössä haluttiin kokeilla uudenlaisia konsultteja. Taustalla oli muun muassa suuria organisaatiomuutoksia, joita oli tulossa myös jatkossa. Lisäksi henkilökunta työskenteli hajallaan eri puolilla kaupunkia eri toimipisteissä, ja yhteisen organisaation henkilöstöä haluttiin tutustuttaa toisiinsa paremmin.

Ensimmäinen suunnittelupalaveri järjestettiin joulukuussa 2011. Työyhteisö esitti monenlaisia ideoita työskentelyn aiheeksi, erikoisimpana esimerkiksi ”luontoihteista rap-musiikkivideota”. Moni oli sitä mieltä, että halutaan mennä ulos luontoon. Luonto- ja ympäristöteema koettiin yleisesti tärkeäksi. Projekti päätettiin tehdä omalle työyhteisölle, ei ulkopuoliselle yleisölle.

Työyhteisön ideoiden pohjalta hanketoimijat päätyivät rekrytoimaan pilottitaiteilijaksi kuvataiteilija Miia Roseniuksen, jolla oli kokemusta lumiveistämisestä. Taiteilija ja työyhteisö saivat muotoiluksi esitetyt ideat toteuttamiskelpoiseksi projektiksi, jossa oltiin työyhteisön toiveiden mukaan ulkona ja johon liitettiin luontoteema.

Luonnonystävät-ympäristötaideprojekti koostui useammasta osiosta. Työskentely aloitettiin Joensuun Pakkahuoneella suunnittelemalla ja muovailemalla lumiveistosten pienoismalleja. Seuraavalla kerralla ko-

koonnuttiin Utran Uttotuvalla, jonka ympäristössä oli runsaasti käyttökelpoista veistosmateriaalia. Työskentely aloitettiin muottien pystyttämällä ja täyttämällä kolmessa ryhmässä. Syntyneistä lumikuutioista kukin ryhmä työsti edellisellä kerralla tehtyjen pienoismallien pohjalta lumiveistoksen. Välillä rentouduttiin nuotion äärellä kahvittelun ja makkaranpaiston merkeissä. Kun työt olivat valmiita, kukin ryhmä otti valokuvia omasta teoksestaan.

Projektia jatkettiin postikorttien tekemisellä. Lumiveistoksista otettujen valokuvien pohjalta jokainen työyhteisön jäsen teki taiteilijan ohjauksessa kuvankäsittelyohjelmalla oman yksilöllisen postikorttinsa, johon sai sisällyttää ideoitaan, huoliaan ja kannanottojaan koskien luontoa.

Hanke painatti jokaiselle työyhteisön jäsenelle itse tehtyjä kortteja sata kappaletta vapaasti käytettäväksi, lähetettäväksi tai jaettavaksi omille kontakteille ja sidosryhmille. Korttien julkistamis- ja jakotilaisuus järjestettiin toukokuussa 2012 Outokummun Erä- ja Luontokeskuksessa asianmukaisten retkieväiden nauttimisen kera. Museon taideprojektissa voidaan puhua myös erikoisesta ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä. Bussin kuljettaja nimittäin hallitsi nokipannukahvien keittämisen ja sai niin muodoin hoitaa kyseisen tehtävän isolla outokumpulaisella lainapannulla.

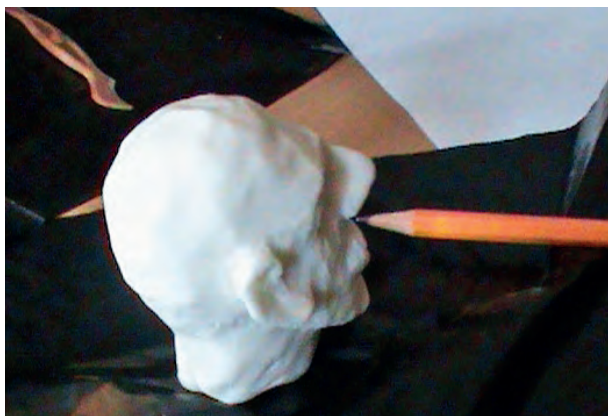
Paikalle tullut Outokummun Seudun toimittaja haastatteli työyhteisön jäseniä heidän kokemuksistaan



Ulos luontoon ja veistämään lunta.

ja tunnelmistaan koskien taideprojektia ja otti valokuvia työyhteisön luovista yhteisöllisysharjoituksista. Median kiinnostus ja työyhteisön mahdollisuus tuoda esille omia mielipiteitään lisäsi näytti havaintojen perusteella lisäävän projektin myönteisiä vaikutuksia.

Luonnonystävät-ympäristötaideprojektiin sisältyi myös Joensuun kaupunkikuvan havainnointiin ja muuttamiseen liittyviä kuvataide- ja valokuvaustehtäviä ryhmissä.



Ensin pienoismallit muovailuvahasta.

Jokaiselle oma postikortti lumiveistoksen pohjalta.



Valmista tuli.

3.3.4. Arcusys Oy ja Project X

Arcusys Oy on voimakkaasti kehittyvä 70 hengen informaatioteknologiayritys, jonka päätoimipiste on Joensuussa ja muut yksiköt Helsingissä, Oulussa ja Petroskoissa.

Sen jälkeen kun Taiten tuottoa -hanke sai perusteluksi ja kaupatuksi ajatuksen pilottiprojektista yrityksen toimitusjohtajalle ja henkilöstökoordinaattorille, lähti projekti motivoituneesti käyntiin. Yrityksen johto ymmärsi uudenlaisen projektin mahdollisuudet työhyvinvoinnin tukemisessa, myös uusien työntekijöiden integroinnissa työyhteisöön.

Henkilöstökoordinaattori kokosi projektiin yrityksen Joensuun toimipisteestä eri tehtävistä kahdeksan vapaaehtoisen osallistujan joukon, jossa olivat mukana myös toimitusjohtaja ja henkilöstökoordinaattori.

Kohderyhmäksi lopputuotoksen esittämiseksi valikoitui jo ideoinnin varhaisessa vaiheessa yrityksen koko henkilökunta ja esityspaikaksi Joensuussa järjestettävä yrityksen pikkujoulu, johon haluttiin valmistaa yllätysohjelmaa kaikkien yhteiseksi iloksi ja virkistykseksi.

Ensimmäinen tapaaminen oli lokakuun 2012 alussa. Aikataulu oli tiukka, sillä projektin oli oltava valmis marraskuun lopussa, vajaan kahden kuukauden kuluttua. Työyhteisön ryhmä ideoi vilkkaasti projektin aihetta ja taiteen alaa ja päätyi tekemään elokuvan Project X, tyylilajiltaan ”esihistoriallinen tai retrohenkinen avaruusseikkailu”. Jo tyylilajin määrittelystä voi päätellä, että mielikuvitus lensi, hauskaa oli ja arki unohtui.

Taiteilijoiksi palkattiin teatteri-ilmaisun ohjaaja, näyttelijä Maria Sarkkinen ja kuvaaja-leikkaaja Sami Jumppanen. Taiteilijat opastivat ryhmän laatiman käsikirjoituksen muovaamisessa neljässä päivässä toteutettavaksi projektiksi. Taiteilijoiden ja ryhmän yhteistyö sujui erinomaisesti. Ryhmän jäsenet etsivät kuvauspaikat, laativat puvustus-, lavastus-, rekvisiitta- ja musiikkisuunnitelmat sekä kuvakäsikirjoituksen ja dialogit, jotka käännettiin englanniksi. Elokuvanhan piti tietenkin olla kansainvälinen kuten tekijänsä! Kaikki ryhmän jäsenet myös esiintyivät elokuvassa. Näyttelijäroolit jaettiin kunkin esittämän toivomuksen pohjalta yhteistyössä taiteilijoiden kanssa.

Kuvaukset tehtiin pääosin yrityksen omissa tiloissa. Kuvaajana toimi ai-



Tästä sitä pitäisi nyt liikkeelle lähteä, luotetaan vain Mariaan ja Samiin...



Mukava tehdä töissä ihan jotakin muuta; ei kyllä ihan heti unohtu.

Millainen versio tästä editoidaan?





Kuuleeko Spacecodeboyz Support, I think we have a problem here, soitimme 12 vuotta sitten, törmäämme kolmen minuutin kuluttua...

kataulullisista syistä ammattikuvaaja, toinen taiteilijoista. Editointia tekivät sekä ryhmän jäsenet että ammattieditoija. Musiikki etsittiin Internetin vapaasti käytettävissä olevasta tarjonnasta. Pääosan rekvisiitasta ryhmä valmisti itse tai toi mukanaan kotoaan. Puvustus löytyi enimmäkseen osallistujien kotoa.

Työryhmä osallistui projektiin innokkaasti ja työskenteli motivoituneesti ja vastuullisesti. Töitä tehtiin myös pilottipäivien ulkopuolella, jopa omalla ajalla. Työ palkittiin pikkujouluun yhteydessä järjestetyssä ensi-illassa, jossa elokuva sai erinomaisen vastaanoton. Projektiin osallistuneet kukitettiin asianmukaisesti. Myös halukkaita mahdolliseen jatkoprojektiin ilmoittautui jo samassa tilaisuudessa.

Havaintojen mukaan projekti lisäsi työyhteisön yhteishenkeä, luovuutta ja rohkeutta sekä antoi uudenlaisia virkistäviä elämyksiä arjen keskelle.



Spacecodeboyzin asiantuntijat valmiina...

Arcusysin tekemä elokuva Project X (2013) on nähtävissä Taiten tuottoa -hankkeen (2013) Internet-sivuilla osoitteessa: <https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/videot>

3.3.5. Lieksan kaupungin sosiaalivirasto ja Harmaan takin riisuminen

Jo Taiten tuottoa -hankkeen suunnitteluvaiheessa Lieksan kaupungin johtoryhmän kanssa käydyissä keskusteluissa kaupungin sosiaalitoimen johto ilmaisi kiinnostuksensa yhteistyötä kohtaan. Vt. sosiaalihoitajalla oli aikaisempaa kokemusta kulttuurin ja taiteen soveltavasta käytöstä. Hän oli muun muassa ollut toteuttamassa onnistunutta teatteriprojektia osana vanhuustyötä. Myönteisten kokemusten innostamana haluttiin kokeilla kulttuuri- ja taidelähtöisiä menetelmiä myös työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa.

Hankehenkilöstö tapasi sosiaaliviraston johdon syyskuussa 2012. Ensimmäinen työyhteisön tapaaminen ja ideointitilaisuus oli kuukauden kuluttua lokakuussa. Projektiin osallistui koko sosiaaliviraston väki, 25 henkilöä. Työyhteisö suhtautui projektiin pääosin innostuneesti. Suurimmaksi hankaluudeksi koettiin ajan puute. Motivoituneesta suhtautumisesta kertoo se, että työyhteisö oli ideoinut aihetta itsenäisesti omissa kokoontumisissaan jo ennen pilotin varsinaista käynnistymistä.

Projektin aiheen ideointi, joka tapahtui osittain pienryhmissä, oli vilkasta. Monenlaisia aiheita muun muassa melomisesta triathloniin esitettiin. Päällimmäisenä nousi esiin ajatus saada tehdä sellaista, mitä ei voi tehdä työssä, ja ilmaista asioita, joita ei saa ilmaista työssä. Kohderyhmäksi päätettiin ottaa oma työyhteisö ja sosiaaliviraston asiakkaat.



Kukin kuvaa vuorollaan, miten muut pärjäävät...



Tiedotustilaisuus ja näytös lehdistölle.



Linssin edessä ja takana, kuvaajana ja kuvattuna.

Monien ideoiden ja niistä tehdyn yhteenvedon pohjalta hankehenkilöstö päätyi palkkaamaan ohjaajiksi valokuvataiteilija Henna Middeken ja sirkustaiteilija Karoliina Turkan. Taiteilijoiden luotsaamana työyhteisö haki ilmaisun uusia ulottuvuuksia sirkuksen, leikin ja valokuvauksen menetelmin sekä sisätiloissa että ulkona.

Työyhteisön jäsenet ottivat työpareina valokuvia annetuista aiheista. Lisäksi valokuvataiteilija otti työyhteisön jäsenistä ns. potrettikuvia, joissa työntekijät kuvattiin sellaisina kuin he itse toivoivat itsensä nähtävän. Kukin sai pukeutua sellaiseksi hahmoksi kuin halusi ja pyytää sirkustaiteilijaa tekemään toivomansa kasvomaalauksen. Syntyi jokeri, monta punanenäistä klovnia jne.

Projektin lopputuloksena oli valokuvanäyttely Harmaan takin riisuminen, jonka kuvat työyhteisö itse satojen kuvien joukosta valitsi. Näyttely ripustettiin henkilökunnan ja asiakkaiden nähtäväksi sosiaaliviraston aulaan.

Valokuvanäyttely avattiin helmikuussa 2013. Läsna avajaisissa oli paitsi oma henkilöstö myös muita kaupungin työntekijöitä, jotka oli kutsuttu avajaisiin. Mukana oli myös kaupunginjohtaja, kaupunginsihteeri ja kaupunginkamreeri. Kukituksen sijasta sirkustaiteilija varusti kaikki, myös kaupungin johdon, punaisilla klovninenillä.

Samana päivänä järjestetyssä tiedotustilaisuudessa toimittajat haastattelivat projektissa mukana olleita, mikä oli omiaan lisäämään kokemusta projektin ja oman osallistumisen merkityksestä. Projekti uutisoitiin sekä maakunnallisessa että paikallisessa mediassa, ja se pääsi esille myös alan ammattilehdessä Talentiassa.



Sadoista kuvista parhaat näyttelyyn – vaikea valinta.



Näyttelyn ripustus viraston aulaan – avajaiset alkakoot!

3.4. MITÄ OIKEASTAAN TAPAHTUI ELI YHTEENVETOA PILOTTIEN TOTEUTTAMISESTA

Kaikki Aducaten hankkeiden kahdeksan pilottia toteutettiin saman yleisen, ennakkoon suunnitellun kaavan mukaisesti. Jokainen pilotti oli kuitenkin täysin oman näköisensä, kunkin työyhteisön omilla ehdoillaan ideoitu ja toteuttama.

Taiteilija toimi ohjaajana ja loi turvallisen ja hyväksytyksi tulemisen ilmapiiri, houkutteli työyhteisöä esille luovuuden, rohkaisti ideoimaan ja katsomaan asioita uusista, arjesta poikkeavista näkökulmista sekä luotsasi oman ammattitaitonsa turvin joukkoa mahdollisissa tekemisen karikoissa, muun muassa projektien teknisessä toteuttamisessa ja aikatauluttamisessa käytettävissä olevan ajan puitteisiin.

Työyhteisön ja taiteilijan yhteistyö sujui enimmäkseen erinomaisesti. Työyhteisön jäsenten ja taiteilijan välille syntyi lähes kaikissa tapauksissa luottamuksellinen, toinen toistensa osaaamista kunnioittava ja avoin suhde, mikä ilmeni molemminpuolisena haikeutena projektien lopuessa.

Taiteenaloista piloteissa tai niiden osissa käytettiin eniten elokuvaa ja kuvataidetta, molempia kolmessa pilotissa. Valokuva oli käytössä kahdessa pilotissa, teatteri/roolipeli, sanataide, musiikki, sirkus ja ruokakulttuuri kukin yhdessä. Useita työyhteisöjä kiehtonut elokuva monia eri elementtejä sisältävänä ja teknisenä taiteenalana oli myös ajankäytöllisesti vaativin. Projektia tehtiin myös pilottipäivien ulkopuolella.

Ohjaajia oli yhteensä 16, joista kuusi eli enemmistö oli teatterialan ammattilaisia. Kuvataiteilijoita oli kolme, elokuva-alan ammattilaisia kaksi sekä valokuva- ja sirkustaiteilijoita molempia yksi. Ruokakulttuuria edusti yksi kokki. Assistentteina oli kaksi hoitoalan ammattilaista.

Taiteilijoiden ja assistenttien määrä piloteissa vaihteli yhdestä neljään. Pilottien osallistujamäärä vaihteli viidestä 40 työntekijään. Kun projektin aihe oli muotoiltu selkeäksi ja työyhteisön koko oli kohtuullinen, selvisi kokenut taiteilija tehtävästä yksinkin. Kun osallistujia oli enemmän ja mukana eri taiteenaloja ja myös teknisesti vaativia asioita, oli useampi ohjaaja tarpeen.

Pilottiprojektit kestivät työyhteisöjen työtilanteista ja projektin sujumisesta riippuen vajaasta kahdesta kuukaudesta yli vuoteen. Yleisin kestoaika oli noin puoli vuotta. Projektin venymistä kesän yli eivät työyhteisöt pitäneet työskentelyn jännitteen säilymisen kannalta toivottavana.

Työskentely tapahtui sekä työyhteisön omissa toimitiloissa että mitä moninaisimmissa ulkopuolisissa paikoissa ja ympäristöissä, luontopoluilla ja lumihangessa, kulttuurisalin näyttämöllä ja museossa sekä tilanteen niin vaatiessa jopa aidan sisäpuolisella lentokenttäalueella.

Toivottavaa olisi ollut, että kaikki työyhteisön jäsenet olisivat olleet mukana taideprojekteissa koko ajan, mutta se ei työtilanteiden tai joissakin tapauksissa motivaatiokysymysten vuoksi aina ollut mahdollista.

Kulttuuri- ja taideprojektien vastaanotto pilottikohteissa vaihteli avoimen innostuneesta hyvinkin empivään ja epäluuloiseen, jopa torjuvaan. Jouduttiinpa yhdessä työyhteisössä ottamaan parin kuukauden mietintäaukokin.

Projektien työskentelyyn heijastui selvästi se vapaaehtoisuuden aste, jolla työyhteisö oli tullut mukaan projektiin. Muutamissa tapauksissa organisaation johto ei saavuttanut osallistumisesta täyttä yhteisymmärrystä pilottikohteeksi suunnitellun työyhteisön kanssa. Vaikea lähtötilanne heijastui ymmärrettävästi myös taideprojektin työskentelyyn.

Työyhteisön oman aloitteen perusteella kahdeksasta pilotista lähti liikkeelle kolme, neljässä aloitteellinen oli työnantaja ja yksi yrityspilotti vaati hankkeen aktiivisia myyntitoimenpiteitä. Neljän työyhteisön voidaan sanoa olleen innostuneita projektin aloittamisesta. Neutraaleja työyhteisöistä oli kaksi ja lähtökohdiltaan vaikeiksi arvioitavia kaksi.

Kaikki työyhteisöt halusivat hyödyntää mediajulkisuuden tuoman imago- ja markkinointiarvon, joten projekteista joko järjestettiin tiedotustilaisuus tai lähetettiin mediatiedote. Kaikki pilotit olivat esillä vähintään yhdessä paikallisessa, maakunnallisessa tai valtakunnallisessa mediassa.

Suhtautuminen oman taideprojektin lopputuotoksen julkistamiseen sen sijaan vaihteli. Viisi työyhteisöä halusi esitellä projektinsa tuloksen myös ulkopuolisille, kolme vain omalle työyhteisölle. ■



Karoliina, apua, mitä minä näillä teen? Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

4. Kulttuuri- ja taideprojektien vaikutusten mittaaminen ja arviointi

4.1. TYÖTERVEYSLAITOKSEN PAREMPI TYÖYHTEISÖ® -KYSELYT 2010 JA 2012

Elli Oinonen-Edén

Työterveyslaitos mittasi kulttuuri- ja taideinterventioiden vaikutuksia Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen kolmessa ja Taiten tuottoa -hankkeen kahdessa pilotissa käyttäen hankkeiden täydentämää Parempi Työyhteisö® -kyselyä. Mittauksista ja raportoinnista vastasivat johtava konsultti Saija Koskensalmi ja kehittämiskonsultti Anna Laaksonen. (Koskensalmi & Laaksonen 2010a, 2010b, 2012.) Ks. liite 1, taulukot 1-4.

Työterveyslaitoksen toteuttaman kyselyn etuna oli se, että mittausten tuloksia voitiin verrata sen tuottamaan laajaan materiaaliin ja valtakunnalliseen keskiarvoon ym. tunnuslukuihin.

Vuoden 2010 alkukyselyyn vastasi 56 pilottityöyhteisöjen jäsentä ja loppukyselyyn 55. Vuoden 2012 mittauksissa alkukyselyyn vastasi 31 ja loppukyselyyn 27 henkilöä.

Pilotteina oli lähtökohdiltaan ja työhyvinvointitilanteeltaan hyvinkin vaihtelevia työyhteisöjä, joista suurimmalle osalle kulttuuri- ja taidelähtöinen hyvinvointiprojekti oli sopiva ja riittävä menetelmä myönteisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Erilaiset lähtökohdat on hyödyllistä tiedostaa mittaustuloksia analysoitaessa.

Vuoden 2010 mittausten mukaan kolmen työyhteisön hyvinvointia kuvaava yhteinen avainluku, joka lähtötilanteessa oli alle Suomen keskiarvon, oli kohonnut Suomen keskiarvon yläpuolelle. Myös vuoden 2012 mittauksissa todettiin, että tutkittujen kahden työyhteisön yhteinen hyvinvointia kuvaava avainluku, joka alkukyselyssä oli sama kuin Suomen keskiarvo, nousi kulttuuri- ja taideprojektin aikana.

Vuoden 2010 mittauksissa työyhteisöjen jäsenistä 87 % arvioi hankkeen toimenpiteiden hyödyttäneen työyhteisöä jossakin määrin tai melko/erittäin paljon ja 77 % näki hankkeen tuoneen muutoksia työyhteisön arkeen. Vuoden 2012 mittauksissa 74 % oli sitä mieltä, että hankkeen toimenpiteet olivat hyödyttäneet työyhteisöä jossakin määrin tai melko/erittäin paljon, ja 56 % koki hankkeen tuoneen muutoksia työyhteisön arkeen.

Vuoden 2010 mittausten mukaan merkittäviä parannuksia tapahtui muun muassa työyhteisön yhteisöllisyydessä, luottamuksessa ja luovuudessa. Myös suhtautuminen esimiesten ja johdon toimintaan muuttui hank-

keen myötä myönteisemmäksi. Kulttuuria harrastaneet työyhteisön jäsenet kokivat muutosta parempaan suuntaan tapahtuneen erityisesti työryhmien välisessä yhteistyössä sekä merkittävässä määrin johdon ja myös esimiehen toiminnassa.

Vuoden 2012 mittausten mukaan positiivista kehitystä koettiin tapahtuneen lähes kaikilla työyhteisön yhteisöllisyyden, luottamuksen ja luovuuden osa-alueilla. Myönteisesti suhtautuvien (4-5/5) joukko oli kasvanut useimmilla seuraavien kokonaisuuksien osa-alueilla: työryhmän kehittämisaktiivisuus ja työryhmien välinen yhteistyö, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet, työn ilo ja johdon toiminta. Esimiestoiminnassa koettiin muutosta tapahtuneen sekä parempaan että huonompaan suuntaan. Myönteistä kehitystä esimiestoiminnassa näkivät alle 40-vuotiaat. Sama ryhmä koki myös työstressin ja kuormituksen vähentyneen. Ne vastaajista, joilla oli taide- ja kulttuuriharrastuksia, kokivat kehitystä tapahtuneen erityisesti työryhmän kehittämisaktiivisuudessa, työryhmien välisessä yhteistyössä ja työryhmän toimivuudessa.

4.2. TAITEN TUOTTOA -HANKKEEN OMA KYSELY 2012-2013

Arttu Puhakka

Kirjoittaja toimi osa-aikaisena suunnittelijana ja projektityöntekijänä Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa ja Taiten tuottoa -hankkeessa. Koulutukseltaan hän on yhteiskuntatieteiden maisteri. Työssään Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Aducatessa hän on keskittynyt työhyvinvoinnin, johtamisen, erityisesti osaamisen johtamisen, kysymyksiin.

Taiten tuottoa -keskuksen käyttöön kehitetyn Taiten tuottoa -hankkeen oman kyselyn avulla selvitettiin kolmen pilottiin osallistuneen työyhteisön käsityksiä pilotin vaikutuksista niiden työhyvinvointiin. Kysely ei ollut tieteellinen tutkimus, vaan suuntaa-antava kysely.

Taiten tuottoa -hankkeen alku- ja loppukyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan työtilannettaan, työyhteisönsä toimintaa sekä esimiehen ja johdon toimintaa. Kustakin kokonaisuudesta esitettiin useita kysymyksiä. Vastaajat arvioivat väitteitä asteikolla 1-4, jossa arvo yksi viittasi täysin eri mieltä olemiseen ja arvo neljä täysin samaa mieltä olemiseen. Käytettävissä oli myös vaihtoehto x, en osaa sanoa.

Työtä koskevat väitteet ja kysymykset koskivat työn stressaavuutta, työn mielekkyyttä, työn mukavuutta, luovuutta ja ideointia, uusiin asioihin heittäytymistä sekä uusien ideoiden esittämistä.

Työyhteisöä koskevat väitteet koskivat työyhteisön jäsenten suhteiden toimivuutta, erilaisuuden hyväksymistä, avun saamista, yhteistä kehittämistä, me-henkeä, syrjintää, ilmapiiriä sekä vuorovaikutuksen laatua.

Esimiehen ja johdon toimintaa arviointiin väitteillä, jotka koskivat esimiehen antamaa arvostusta, kunnioitusta ja luottamusta, esimiehen osoittamaan kiinnostusta, esimiehen antamaa palautetta, tiedonkulkua sekä työhyvinvoinnin tukemista.

Loppukyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan myös sitä, kuinka toteutettu kulttuuri- ja taideprojekti on vaikuttanut työyhteisön hyvinvointiin. Nämä väitteet koskivat työyhteisön yhteishenkeä, vuorovaikutusta, työyhteisön kehittämistä, työntekijän aktiivisuutta sekä kulttuuri- ja taideprojektin vaikuttavuutta. Tämän lisäksi loppukysely sisälsi yhden avoimen kysymyksen, jossa vastaavat kuvailivat omin sanoin kulttuuri- ja taideprojektin vaikutuksia.

Tulosten esittelemiseksi kolmen mitatun työyhteisön tulokset on yhdistetty, jolloin yksittäisen työyhteisön tulokset eivät tule näkyviin. Alkukyselyyn kolmesta työyhteisöstä vastasi yhteensä 40 ja loppukyselyyn 33 henkilöä. Tulokset ovat nähtävissä julkaisun liitteessä 2, taulukoissa 5-8.

Suurimmat muutokset alkua- ja loppukyselyiden välillä koskivat työstressiä, tiedonkulkua ja työhyvinvoinnin tukemista. Alkukyselyn tulosten mukaan 49 % vastaajista koki, että työ ei stressaa liikaa. Loppukyselyssä vastaava luku oli 72 %. Vastaajat kokivat, että stressin määrä oli pienentynyt kulttuuri- ja taideprojektien toteuttamisen aikana.

Alkukyselyn tulosten mukaan 55 % vastaajista koki, että työpaikalla ei ole me-henkeä häiritseviä kuppikuntia. Loppukyselyssä vastaava luku oli 79 %. Nähtävästi kulttuuri- ja taideprojektien toteuttamisen aikana oli tapahtunut jotakin, joka tuki yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä.

Vastaajista 48 % arvioi alkukyselyssä, että tiedonkulku työyhteisössä toimii hyvin. Loppukyselyn tulosten mukaan 70 % koki tiedonkulun toimivan hyvin. Tiedonkulussa tapahtui myönteistä kehitystä kulttuuri- ja taideprojektien toteuttamisen aikana.

Alkukyselyn tulosten mukaan 58 % vastaajista koki, että työyhteisössä tuetaan työhyvinvointia. Loppukyselyssä luku oli 91 %. Nähtävästi jotain merkittävää oli tapahtunut kulttuuri- ja taideprojektien toteuttamisen aikana, koska muutos oli näinkin suuri.

Muita myönteisiä muutoksia tapahtui muun muassa kyselyn seuraavissa kohdissa: "koen olevani työssäni luova ja ideoiva" (ennen 73 % - jälkeen 88 %), "työkaverien kesken on mutkattomat välit" (90 % - 100 %), "kehitämme yhdessä työpaikkaa ja työtapoja" (75 % - 91 %), "työpaikallamme on hyvä ilmapiiri" (80 % - 97 %), "esimies arvostaa työtäni" (88 % - 97 %), "esimieheni ja minun välillä vallitsee molemminpuolinen kunnioitus ja luottamus" (88 % - 97 %) ja "saan esimieheltäni kannustusta ja rohkeaa palautetta" (78 % - 88 %).

Lukujen perusteella voidaan todeta, että jotakin myönteistä näyttää kulttuuri- ja taideprojektien aikana tapahtuneen. Tämän kyselyn avulla ei tosin saada tietoa, onko taustalla ollut jokin muu asia kulttuuri- ja taideprojektin lisäksi, joka olisi vaikuttanut myönteisesti koettuun hyvinvointiin (ks. myös Rantala, 17). Toisaalta loppukyselyn tulosten mukaan vastaajat kokivat toteutetun kulttuuri- ja taideprojektin hyödylliseksi.

Jos toteutettujen kulttuuri- ja taideprojektien tulkitaan vaikuttaneen mittauksissa havaittuihin myönteisiin muutoksiin, niin kulttuuri- ja taideprojektien voidaan

todeta olevan toimiva ja vaikuttava tapa tukea työyhteisöjen kokemaa hyvinvointia. Näyttäisi siltä, että kulttuuri- ja taideprojekteilla on myönteisiä vaikutuksia muun muassa koettuun stressiin, tiedonkulkuun, yhteisöllisyyteen, luovuuteen, ilmapiiriin ja esimiessuhteeseen.

Toki kannattaa pohtia myös kulttuuri- ja taideprojektien toteuttamisen tavan vaikutusta tuloksiin. Taiten tuottoa -hankkeessa toteutetuissa piloteissa korostettiin yhdessä tekemisen prosessin ja yhteisen päämäärän merkitystä sekä työyhteisön osallistamista. Työyhteisön jäsenet pääsivät itse aktiivisesti vaikuttamaan suunnitteluun ja toteutukseen. Ammattitaiteilija oli mukana koordinoijana ja eräänlaisena luotsina.

Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioda se, että vastaajat kokivat työyhteisönsä hyvinvoinnin suhteellisen hyväksi jo ennen kulttuuri- ja taideprojektia. Tästä huolimatta loppukyselyn tulokset olivat kautta linjan parempia kuin alkukyselyssä.

Loppukysely sisälsi väitteitä, joiden avulla vastaajat arvioivat kulttuuri- ja taideprojektin vaikutuksia työyhteisö-



JOS TOTEUTETTUJEN

KULTTUURI- JA

TAIDEPROJEKTtien TULKITTAAN

VAIKUTTANEEN MITTAUKSissa

HAVAITTUIHIN MYÖNTEISIIN

MUUTOKSIIN, NIIN KULTTUURI-

JA TAIDEPROJEKTtien

VOIDAAN TODETAA OLEVAN

TOIMIVA JA VAIKUTTAVA

TAPA TUKEA TYÖYHTEISÖJEN

KOKEMAA HYVINVOINTIA.

söönä. Vastaajat arvioivat, että kulttuuri- ja taideprojekti on parantanut työpaikan yhteishenkeä melko paljon (48 %) tai erittäin paljon (21 %). Vastaajista 30 % arvioi, että kulttuuri- ja taideprojekti oli jossain määrin parantanut työpaikan yhteishenkeä.

Melkein puolet (48 %) vastaajista arvioi, että kulttuuri- ja taideprojekti oli lisännyt melko paljon vuorovaikutusta työyhteisössä. Vastaajista 21 % koki, että projekti oli lisännyt vuorovaikutusta erittäin paljon.

Vastaajat arvioivat, että kulttuuri- ja taideprojekti on innostanut työyhteisöä kehittymään melko paljon (45 %) tai erittäin paljon (21 %). Lisäksi vastaajat arvioivat, että kulttuuri- ja taideprojekti oli hyödyttänyt työyhteisöä melko paljon (45 %) tai erittäin paljon (21 %).

Näiden kolmea Taiten tuottoa -hankkeen pilottia koskevien tulosten pohjalta voidaan todeta, että hankkeessa toteutetut kulttuuri- ja taideprojektit ovat tuoneet mukana olleiden työyhteisöjen hyvinvointia sekä olleet hyödyllisiä osallistujien näkökulmasta.

4.3. VAIKUTUSTEN ARVIOINTI AVOINTEN VASTAUSTEN JA HAVAINNOINNIN PERUSTEELLA

Elli Oinonen-Edén

Työterveyslaitoksen ja Taiten tuottoa -hankkeen tekemien loppukyselyjen avoimeen kysymykseen, miten kulttuuri- ja taideprojekti on vaikuttanut työyhteisösi ilmapiiriin, vastasi Aducaten hankkeiden kahdeksassa pilotissa yhteensä 45 henkilöä. Enon kirjaston henkilöstön jättämiä avoimia vastauksia ei Työterveyslaitos työyhteisön pienuuden ja vastausten tunnistettavuuden vuoksi raportoinut. (Koskensalmi & Laaksonen 2010a, 2010b, 2012, Taiten tuottoa -kysely.)

Avoimissa kysymyksissä yksittäisiä mainintoja oli yhteensä 55, joista myönteisiä 34 (61,8 %), neutraaleja 18 (32,7 %) ja kielteisiä kolme (5,5 %). Kriittisimmät maininnat, joiden mukaan vaikutuksia ei juuri havaittu, keskittyvät suurelta osin yhteen työyhteisöön, jonka työhyvinvoinnillinen lähtökohta oli haastava. Kyseisen työyhteisön osalta voi pohtia myös sitä, oliko taideprojektin toteuttamistavalla vaikutusta tuloksiin. Projekti oli muita pilotteja vähemmän yhteiseen päämäärään tähtäävä prosessi. Toiminnasta suuri osa tapahtui ryhmissä tai yksilötyöskentelynä.

Sanallisissa vastauksissa nousi vahvasti esiin yhteisöllisyyden ja yhteishengen paraneminen. Tärkeäksi nähtiin koko porukalla yhdessä oleminen ja yhdessä tekeminen. Myönteisinä vaikutuksina mainittiin myös mutkattomampi ja avoimempi kommunikaatio ja yhteistyö projektissa mukana olleiden kanssa sekä keskinäisen luottamuksen kasvaminen. Todettiin, että keskustelu oli lisääntynyt ja työkavereilta oli helpompi pyytää apua. Ilmapiiri oli tullut rennommaksi, työyhteisöä piristynyt ja huumori lisääntynyt. Koettiin, että työkaverei-

ta opittiin huomioimaan ja tuntemaan paremmin, löytämään heistä uusia puolia. Tuntui, että työpaikalla sai olla oma itsensä.

Vastauksissa todettiin lisäksi, että ”yhteen hiileen puhaltamisen” paranemisen lisäksi tekemisen riemua ja vaikutti myös työmotivaatioon ja että projekti ”laittoi hihat heilumaan yhteisen asian puolesta”. Onnistumisen elämysten ja hyvän lopputuloksen myötä projektilla nähtiin olleen vaikutusta myös itsetuntoon ja itse-



Voisiko töissä olla joskus näin? Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

varmuuteen. Projekti sai ajatukset irti arjesta. Myös uskallusta ja heittäytymiskykyä löytyi.

Neutraalit ja kielteiset maininnat liittyivät pääosin työyhteisöjen aikaisempiin konflikti- ja stressitekijöihin, jotka olivat jo edenneet niin pitkälle, etteivät niihin kulttuuri- ja taidelähtöiset, ennalta ehkäisevät, menetelmät vaikuttaneet.

Hankehenkilöstön paikanpäällä tekemien havaintojen mukaan projektien aloitusvaiheeseen liittyi ennakkoluuloja välinettä eli kulttuurista ja taidetta kohtaan ja muun muassa joko julki lausuttua tai piilevää esille joutumisen pelkoa. Kun työyhteisöjen jäsenet sitten taitavien taiteilijoiden ohjauksessa uskaltautuivat tarttumaan toimeen, jopa esiintymään näyttämöllä tai elokuvissa, oli havaittavissa selvää muutosta. Omalta mukavuusalueelta pois joutumisella ja itsensä voittamisella oli silmin nähtävää ja korvin kuullen merkittäviä myönteisiä vaikutuksia, muun muassa heittäytymiskyvyn ja rohkeuden lisääntymistä sekä itsetunnon ja kaikissa työtehtävissä tärkeiden esiintymistaitojen paranemista.

Havaintojen mukaan projektit saivat myönteisimmillään heti alussa aikaan työyhteisön tunnelman vapautumista, kommunikaation lisääntymistä, arjesta irtautumista, luovuuden käyntiin lähtöä ja virkistymistä. Useissa työyhteisöissä uusien näkökulmien avautuminen ja niiden salliminen ikään kuin mursi padon ja vapaa ideointi, naurua, hauskanpitoa ja huumoria säästämättä, purskahti käyntiin.

Loppukyselyissä annettujen avovastausten enemmistön viestiä tukevat pilottipäivien muistioista ja ha-

vaintopäiväkirjoista löytyvät työyhteisöjen ilmapiiriä ja toimintaa kuvaavat adjektiivit: toimelias, leppoisa, hauska, ratkiriemukas, positiivinen, iloinen, kannustava, vapautunut, innostunut, ideoiva, antaumuksellinen, leikkisä, päämäärätietoinen, myönteinen, lämmin, nauravainen, touhukas, yhteistyöhakuinen, oma-aloitteinen ja rohkea. Negatiivisia adjektiiveja muistioista löytyi kaksi, vastahakoinen ja kyseenalaistava, molemmat samasta työyhteisöstä.

Vaikka pidettiin hauskaa, tekemiseen suhtauduttiin myös työyhteisölle soveliaalla tavalla päämäärätietoisesti. Aducaten hankkeiden pilottien lähtökohtanaan oli tavoite saada yhteistyössä aikaan myös yhteinen lopputuotos. Jännitystäkin oli ilmassa, ennen kaikkea projektin loppuhuipentuman, ensi-illan, esityksen, avajaisten tai muun päättäjätilaisuuden lähestyessä. Taisipa joku projektissa mukana ollut johdon edustaja tuossa vaiheessa leikkisästi epäillä vähintäänkin YouTubeen joutumista ja uhkaili useaan otteeseen ottavansa "saikkua".

Tekemisen intoa ja vauhtia sekä kaikkien toimijaryhmien hyvää yhteishenkeä kuvaa muun muassa eräässä työyhteisössä työskentelyä seuranneelle hankkehenkilöstön edustajalle heitetty kommentti: "Kirjoita sinne raporttiin, että tilanne riistäytyi käsistä."

Erään pilottityöyhteisön henkilöstövastaava, joka itsekin oli mukana projektissa, koki taideprojektin erittäin hyväksi tavaksi tukea työhyvinvointia. Hän näki projektin erityisen hyvänä menetelmänä lähentää johdon ja alaisten välejä. Alan ammattilaisena hän myös uskoi, että työntekijöiden suhde johtajaan oli heillä erilainen kuin sellaisissa työyhteisöissä, joissa vastaavaa toimintaa ei ollut toteutettu ja että jatkossa töiden tekeminen projektiin osallistuneiden kanssa oli helpompaa.

Aducaten hankkeiden piloteissa havaittiin työyhteisöjen taideprojektien pääsyn esille mediassa vaikuttavan myönteisesti paitsi työnantajakuvaan myös työyhteisöjen jäsenten itsetuntoon, yhteishenkeen, rohkeuteen ja jopa esiintymistaitoihin. ■



Urakka onnellisesti ohi: "Kun me tästä selvittiin, selvittään mistä vaan." Aika täyttää loppukyselyt ja purkaa päällimmäisiä tunteja. Enon kirjaston pilotti.

4.4. TAITEN TUOTTOA, TILLT JA TAIKA – VERTAILUJA VAIKUTUSTEN MITTAAMISESTA

Elli Oinonen-Edén

Ruotsin TILLT-organisaatiossa on kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia tutkittu järjestelmällisesti. Tutkimukset tekee säätiö nimeltä IMIT (Institute of Management Innovation and Technology). TILLT on keskittynyt selvittämään panostusten arvoa elinkeinoelämälle, jossa vaikutusten mittaaminen ja tulosten saaminen on hankalinta. Koska elinkeinoelämä maksaa toiminnasta, se odottaa myös tuloksia. (Areblad 2009, 61.)

TILLTin tutkimuksissa taideinterventioilla on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia useisiin työelämän osa-alueisiin, muun muassa työyhteisöjen organisatoriseen ilmastoon (ideointiaika, konfliktialttius), työilmapiiriin, terveyteen (sairauspoissaolojen vähentyminen, kustannussäästöt), asiakkaiden ja työntekijöiden tyytyväisyyteen sekä työnantajakuvaan muun muassa kasvaneen medianäkyvyyden myötä. TILLTin aktiivinen mediatyötä on tuonut mukanaan myös merkittävää taloudellista tulosta. Toimintuksellisen materiaalin media-arvo arvioidaan noin 5–10-kertaiseksi verrattuna ilmoitusarvoon. (Areblad 2009, 61.)

Aducaten hankkeet mittasivat piloteissaan taidelähtöisten menetelmien vaikutusta paitsi elinkeinoelämään myös julkisen sektorin työyhteisöjen toimintaan. Aducaten piloteissa ei erikseen mitattu vaikutuksia esimerkiksi sairauspoissaoloihin, ideointiaikaan, konfliktialttiuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Yhtäläisyyksiä Aducaten hankkeiden ja TILLTin taideinterventioiden vaikutuksissa löytyi muun muassa työyhteisön ilmapiiriin, työntekijöiden tyytyväisyyden ja mediakuvan paranemisen osalta. Aducaten hankkeet pitivät TILLTin tavoin yllä aktiivisia mediasuhteita.

TILLTin työn on havaittu koskettavan myös seuraavia työelämän osa-alueita: tiimikehitys, mentorointi, terveydenhoitotyö, markkinointi, ympäristö, esittelytekniikka, asiakastapaamiset, tuotekehitys, johtoryhmätyöskentely, muutostyöskentely, tavaramerkki-

filointi ja toiminnan kehittäminen (Areblad 2009, 61). Aducaten pilottien mittauksissa todetulla yhteisöllisyyden, luottamuksen ja luovuuden kasvulla voidaan oletetusti olevan vaikutusta myös tämääntyypisiin työelämän alueisiin.

Pälvi Rantala on koonnut yhteen TAIKA-hankkeen aikana esiin tulleita taidelähtöisen toiminnan vaikutuksia ja toteaa niiden liittyvän etenkin ”kokemiseen, asioiden käsittelyyn ja yhteisön vuorovaikutukseen”. Hänen mukaansa yhteisön yhteinen kokemus voi parhaim-

millaan kääntyä myös työhyvinvoinniksi. Yhteinen kokemus aiheuttaa usein myös konkreettisia muutoksia: esimerkiksi yhteistoiminta lisääntyy, vuorovaikutus paranee, avoimuus lisääntyy ja työkaverit opitaan tuntemaan paremmin, jolloin heidän kanssaan on helpompi hoitaa asioita. Työilmapiiri paranee, mikä vaikuttaa hyvinvointiin. Joissain työyhteisöissä on myös koettu, että suhde asiakkaisiin on muuttunut, kun eri osasto-

jen työntekijät ovat tutustuneet toisiinsa ja huomanneet, että yhdistäviä tekijöitä suhteessa työhön onkin enemmän kuin erottavia. (Rantala 2011, 26.)

Aducaten hankkeiden pilottien tuloksissa on merkittäviä yhtäläisyyksiä TAIKA-hankkeessa esiin tulleiden vaikutusten kanssa. Suuri osa Rantalan luettelemista konkreettisista muutoksista työyhteisöissä on kuin suoraan Aducaten hankkeissa tehtyjen Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö® -kyselyn ja Taiten tuottoa -kyselyn avovastauksista ja mittaustuloksista. Sekä TAIKA-hankkeen että Aducaten hankkeiden tuloksissa ovat tärkeiksi nousseet vaikutukset yhteistoimintaan, avoimuuteen, vuorovaikutukseen ja työilmapiiriin. Tärkeänä molemmissa on nähty myös se, että työkaverit opittiin tuntemaan paremmin, minkä koettiin helpottavan yhteistyötä. Eri osastojen välisen yhteistyön paranemisesta taidelähtöisen projektin seurauksena oli kokemuksia myös Aducaten hankkeiden piloteissa.

Aducaten hankkeissa ja TILLTissä tunnistettua medianäkyvyyden merkitystä kulttuuri- ja taideprojektien vaikuttavuustekijänä ei Rantala TAIKA-hankkeen osalta käsitellyt. ■



Yhteinen sävel löytyi! Arcusys Oy:n pilotti.



Muumiko? Eikun paperimassaveistos. Joensuun seutukirjaston pääkirjaston pilotti.

5. Taiten tuottoa -toimintamalli – työhyvinvointia tukeva kulttuuri- ja taideprojekti

Elli Oinonen-Edén

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen ja Taiten tuottoa -hankkeen kehittämistyön tuloksena on koottu yleinen toimintamalli, jota voidaan soveltaa toteutettaessa työhyvinvointia tukevia kulttuuri- taideprojekteja työyhteisöissä. Tässä mallissa toiminnan lähtökohtana on Taiten tuottoa -keskuksen tai vastaavan välittäjätahon tai -organisaation olemassaolo. Yleisen mallin lisäksi hankkeissa on syntynyt kahdeksan yksittäistä toimintamallia, yksi kustakin toteutetusta pilotista, jotka on esitelty tässä loppujulkaisussa.

Toimintamalli on syntynyt Aducaten hankkeiden neljän päivän pilottien pohjalta. Sitä voi soveltaen käyttää myös lyhyemmissä tai pidemmissä projekteissa.

Työhyvinvointia tukevan kulttuuri- ja taideprojektin yleiset vaiheet:

1

Toimija: **Taiten tuottoa -keskus**

Kulttuuri- ja taidelähtöisen projektin myynti työnantajalle

- Neuvottelut käydään johdon eli projektin maksajan kanssa.
- Johto kiireistä – ensin lyhyt puhelinkontakti toimitusjohtajaan tai vastaavaan ja mielenkiinnon herättäminen ”asiakkaan kielellä” (”Onko yrityksenne/organisaationne kiinnostunut taloudellisen tuloksen/työn tehokkuuden lisäämisestä?”). Pidemmän puhelinajan sopiminen.
- Pidemmässä puhelinkeskustelussa esitellään projektin hyödyt yksityiskohtaisemmin (vaikuttavuusmitausten tuloksia: mm. sairauspoissaolojen väheneminen, kustannussäästöt, työn sujuvuus). Kerrotaan, että projektiin sisältyy vaikutusten arviointi ja raportointi johdolle. Kun johtaja on saatu vakuuttamaan projektin hyödyistä ja kiinnostus herätetyksi, kerrotaan uudesta menetelmästä työhyvinvoinnin tukemisessa ja uudenaikaisista ”konsulteista”. Lopuksi ehdotetaan asian lyhyttä esittelyä johtoryhmälle, hallitukselle tai vastaavalle, mikä onnistuu, jos tämä vaihe on tehty ammattitaitoisesti. Mm. TILLTin menestyksen taustalla on aktiivinen ja jatkuva markkinointi- ja myyntityö.

2

Toimijat: **Työnantaja, johto (yksityisen tai julkisen sektorin organisaatio)**

Johdon päätös projektin toteuttamisesta ja kohderyhmän valinta

- Kohderyhmä (koko henkilöstö, yksi tai useampi osasto) valitaan yrityksen/organisaation yksilöllisen tilanteen mukaan.
- Usein mukana valinnassa on työhyvinvoinnin tilan tunteva henkilöstöosasto.
- Tarve voi nousta myös toiminnan sujuvuuden lisäämistarpeesta (esim. osastojen välinen yhteistyö).
- Aloitteita toiminnasta voi tulla myös organisaation sisältä (muiden esimerkki).

3

Toimijat: **Taiten tuottoa -keskus ja valittu työyhteisö**

Työyhteisön informointi, alkukysely ja aiheen osallistava alkukartoitus

- Taiten tuottoa -keskuksen edustaja tapaa valitun työyhteisön kokonaisuudessaan ja kertoo projektin toteuttamisesta keskuksen näkökulmasta.
- Työyhteisön jäsenet täyttävät nimettöminä vaikutusten mittausta varten tarvittavan alkukyselylomakkeen.
- Taiten tuottoa -keskuksen edustaja pyytää työyhteisön jäseniä esittämään alustavasti toiveitaan toteutettavan projektin suhteen (taiteenala, aihe, omat vahvuudet). Taiten tuottoa -keskuksen edustaja kirjaa ideat.
- Mukaan uskaltautumista helpotetaan kertomalla tässä vaiheessa, ettei tärkeintä ole taiteellisesti täydellinen lopputulos, vaan yhdessä tekemisen prosessi kulttuuri- ja taidelähtöisin menetelmin. Sovitaan seuraavasta tapaamisajasta, jossa mukana on myös taiteilija.

4

Toimija: **Taiten tuottoa -keskus**

Taiteilijan valinta työyhteisön ideoinnin pohjalta

- Taiten tuottoa -keskus valitsee työyhteisön jäsenten esittämien toiveiden pohjalta projektiin sopivan taiteilijan keskuksen ym. taiteilijoiden joukosta.
- Taiteilijaa informoidaan työyhteisöstä ja sen esittämistä ideoista sekä seuraavasta tapaamisajasta. Tarvittaessa taiteilijaa saa myös opastusta tulevaan tehtävään.

5

Toimijat: **Taiteilija, työyhteisö ja Taiten tuottoa -keskus**

Käytännön asiat, aiheen muotoilu toteuttamiskelpoiseksi projektiksi

- Sovitaan yhdessä aikataulut.
- Työyhteisö jatkaa projektin ideointia yhdessä taiteilijan kanssa. Työyhteisö ja ammattiosaamistaan käyttävä taiteilija yhteistyössä muotoilevat työyhteisön esittämät ideat käytettävissä olevan ajan ja resurssien puitteissa toteutettavissa olevaksi tavoitteelliseksi kulttuuri- ja taideprojektiksi.
- Varataan tiloja ja kartoitetaan mm. rekvisiitan ja laitteiston tarve. Taiten tuottoa -keskuksen edustajalla on tieto siitä, mitä sisältyy hintaan ja mitä työnantajan on mahdollisesti kustannettava.

6

Toimijat: **Työyhteisö ja taiteilija**

Projektin toteuttaminen ja lopputuotoksen mahdollinen esittely

- Työyhteisö toteuttaa kulttuuri- ja taideprojektin taiteilijan luotsaamana sovitun ajan puitteissa sekä mahdollisesti järjestää projektin tuloksen esittelyn tai julkistamisen (oma työyhteisö, koko yritys/organisaatio, ulkopuoliset).
- Taiten tuottoa -keskus on mukana tarvittaessa käytännön järjestelyjen osalta.

7

Toimijat: **Johto, työyhteisö, taiteilija, Taiten tuottoa -keskus**

Median kiinnostuksen hyödyntäminen

- Mediatiedotteiden lähettäminen ja tiedotustilaisuuden järjestäminen toteutetusta projektista.
- Mediajulkisuuden myönteisen vaikutuksen tiedostaminen kaikkiin projektin toimijoihin, yrityksen/organisaation työnantajakuvaan, työyhteisön jäsenten itsetuntoon, taiteilijan työmahdollisuuksiin ja Taiten tuottoa -keskuksen myynninedistämiseen.

8

Toimijat: **Työyhteisö, taiteilija ja Taiten tuottoa -keskus**

Loppukysely ja palaute

- Loppukyselylomakkeiden täyttäminen.
- Palautekeskustelu työyhteisön jäsenten ja taiteilijan kanssa.

9

Toimija: **Taiten tuottoa -keskus**

Tulosten käsittely ja raportointi

- Projektin työhyvinvointivaikutusten selvittäminen, alku- ja loppukyselyn tulosten yhteenveto ja analysointi
- Mahdolliset seuranta- ja havainnointiraportit (taiteilija, Taiten tuottoa -keskus, palautekeskustelu)
- Tulosten raportointi asiakkaalle

10

Toimijat: **Työnantaja, johto, työyhteisö**

Tulosten hyödyntäminen

- Vaikutusten hyödyntäminen projektin onnistuessa (vähemmän sairauslomia, syntyy kustannussäästöjä, työ sujuvampaa, ilmapiiri parempi, yhteistyö sujuu, eri osastot toimivat paremmin yhdessä, luottamus ja luottamus lisääntyneet, työntekijöiden esiintymistaidot ja itsetunto parantuneet ym.)
- Hyvät tulokset ja kokemukset, lisää vastaavia projekteja!

6. Taiten tuottoa -keskus pysyväksi toimintamuodoksi

Hannele Autti ja Sirpa Sulopuisto

Kirjoittajat toimivat Taiten tuottoa -hankkeen osatoteuttajan Esittävän taiteen tila ry:n projektikoordinaattoreina.

Hannele Autti on koulutukseltaan filosofian maisteri. Hän on suorittanut myös teatteripedagogiikan PD-tutkinnon.

Hannele Autti on toiminut erilaisissa kulttuuri- ja taidealan tehtävissä, muun muassa ohjaajana, projektinvetäjänä ja tuottajana. Filosofian maisteri ja artsaani Sirpa Sulopuiston työura koostuu pääasiassa erilaisista matkailu- ja opetusalan tehtävistä.

TYÖHYVINVOINTI- JA KULTTUURIPALVELUT YHDESTÄ OSOITTEESTA: TAITEN TUOTTOA -KESKUS

Pakkahuone on Joensuun matkailusatamassa sijaitseva ”taiteen pesä”, joka yhdistää eri taiteenalojen edustajia. Esittävän taiteen tila ry (ETT) hallinnoi Pakkahuonetta ja vuokraa tiloja esityksiin, tapahtumiin ja juhlatilaisuuksiin. ETT on myös ollut aktiivisena osatoteuttajana Taiten tuottoa -hankkeessa. Tavoitteena on ollut kehittää keskus, jonka avulla kootaan yhteen, markkinoidaan ja myydään taiteilijoiden osaamista ja erilaisia taideproduktioita. Asiakkaille halutaan tarjota ”yhden luukun periaatteella” toimiva palvelu. Kehittelytyön

tuloksena on syntynyt Taiten tuottoa -keskus, jossa on erikseen työhyvinvointiosio ja kulttuuripankki.

OIVALTAMISEN ILOA JA TEKEMISEN RIEMUA

Työhyvinvointiin yhdistetään useimmiten fyysinen hyvinvointi ja liikunta, jotka ovatkin tärkeitä työssä jaksamisen peruspilareita. Taiten tuottoa -keskuksessa laajennetaan perinteistä työhyvinvointikonseptin sisältöä tarjoamalla taidelähtöisesti toteutettuja työhyvinvointipalveluja. Myös taiteellisten menetelmien ja liikunnan yhteispeli on mahdollista. Työyhteisöissä toteutetuissa piloteissa testattiin Taiten tuottoa -hankkeen aikana erilaisia tapoja hyödyntää taiteilijoiden osaamista ja samalla saatiin arvokasta tietoa jatkoa varten. Työpaikat ovat kaikki persoonallisia ja niiden toimintatavat eroavat toisistaan – samoin ongelmatilanteet ja keinot puuttua niihin. Yhteishengen luominen, vuorovaikutuksen parantaminen ja keskinäisen luottamuksen lisäämi-

nen ovat asioita, joihin taidelähtöisillä työhyvinvointiprojekteilla halutaan vaikuttaa. Me-hengen parantaminen edesauttaa yrityksen henkilökunnan sitoutumista

ja tätä kautta myös yrityksen menestymistä.

Taiten tuottoa -keskus suunnittelee työhyvinvointiprojektit yhdessä työyhteisön edustajien kanssa. Heti alussa määritellään yhteiset tavoitteet ja päätetään sisällöstä. Tässä vaiheessa Taiten tuottoa -keskuksen rooli on erityisen tärkeä, sillä se pystyy esittelemään useita vaihtoehtoisia toimintatapoja ja toteuttajia. Kun on päästy yksimielisyyteen siitä, mitä taiteen lajia työyhteisössä halutaan käyttää, Taiten tuottoa -keskus ottaa yhteyttä potentiaaliin taiteilijoihin ja neu-

vottelee heidän kanssaan suunnitelman toteuttamisesta. Tavoitteena on löytää paras mahdollinen vaihtoehtojuuri kyseessä olevalle työyhteisölle. Aikatauluista sopiminen on haasteellinen tehtävä; suunnitelmia voidaan tehdä pitkänkin ajan päähän, jotta työyhteisön ja taiteilijan aikataulut saataisiin sopimaan yhteen. Yhdessä tekemisellä on aina jokin päämäärä, joka voi olla vaikkapa teatteri-, musiikki- tai tanssiesitys. Yhteisen ponnistelun tuloksena voi myös syntyä video, taideteos tai oman työpaikan visuaalisen ilmeen muutos. Mahdollisuuksia on lukemattomia – mielikuvitusta voi vapaasti käyttää!

KULTTUURIPANKKI PURSUA LUOVAA OSAAMISTA

Kulttuuripankissa esitellään taiteilijoiden ja taidetta tekevien ryhmien produktioita. Asiakkaat voivat tilata Taiten tuottoa -keskuksen kautta omaan tarkoitukseensa sopivan esityksen tai koulutuksen. Mukana on



Joensuun Pakkahuone, Taiten tuottoa -keskuksen ”kotipesä”.

teatteri, musiikki, elokuva, video, tanssi, sirkus, valokuvaus ja kuvataide. Ideana on tarjota esiintyjä erilaisiin tilaisuuksiin sekä yksittäisille ihmisille että järjestöille ja yrityksille. Kulttuuripankissa on mukana taiteilijoita, jotka pystyvät myös kouluttamaan esimerkiksi ilmaisutaidossa tai kuvataiteessa. Pohjois-Karjalassa on tunnetusti paljon luovan alan osaamista ja valloittavia taiteilijoita, joille pyritään saamaan lisää tunnettua Taiten tuottoa -keskuksen avulla.

Taiten tuottoa -keskuksen käynnistäminen on iso askel pohjoiskarjalaisille taiteilijoille. Toimintakonsepti on uusi ja se on herättänyt kiinnostusta myös muualla Suomessa. Keskuksen toiminnasta kiinnostuneet taiteilijat voivat ottaa yhteyttä keskuksen ja vaikuttaa itse keskuksen toiminnan kehittämiseen. Itärajalla uskotaan luovuuden voimaan! ■

Lisätietoa:

Taiten tuottoa -keskus

Pakkahuone

Rantakatu 2B, 80100 Joensuu

puh. 050 401 2078

s-posti: taitentuottoa@pakkahuone.info

www.taitentuottoa.fi



Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

7. Mitä meillä koettiin – työnantajien havaintoja ja ajatuksia pilottiprojekteista

7.1. JÄTKIEN NAAMASTA PAISTOI YLPEYS...

Hankkeen vaikutus työyhteisöön oli todella positiivinen. Alussa tietenkin henkilökunta oli ihmeissään, että mihin tässä nyt ollaan menossa, mutta ensimmäisten koulutustilaisuuksien jälkeen tilanne muuttui ja innostus tarttui koko porukkaan! Lopputuloksena oli elokuva, johon jokainen oli laittanut panoksensa. Jokainen oli oppinut ”heittäytymään” yhteisen hyvän eteen.

Parhaan tuntemuksen koko projektista koin elokuvan ensi-illassa (kyllä, punaiset matot!), jossa jätkien naamasta paistoi ylpeys elokuvasta ja vastaavasti jätkien vaimot olivat ansaitusti ylpeitä miehistään! Samalla miehet olivat ylpeitä omasta työyhteisöstään ja sitä kautta koko firmasta!

Elokuvaa (Mediahyppy) tulee katsottua youtubesta aina silloin tällöin, mukavin ja hieman haikein tunnelmin.

Joensuussa 7.5.2013

Timo Ruohio

Kehityspäällikkö

Joensuun Tiedepuisto Oy

Pilotin aikana MTM Connections Oy:n toimitusjohtaja

7.2. VAIKUTUKSIA HAVAITTIIN – POSITIIVINEN MIELIKUVA JÄI

Taiten tuottoa – hyvinvointia kulttuurista -hankkeen ajatus esiteltiin Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän sosiaalipalvelujen toiminta-alueen lähiesimiehille keväällä 2011. Idea kuulosti mielenkiintoiselta, uudenaikaiselta tavalta tukea työhyvinvointia. Kun hankkeen pilottivaiheeseen osallistumista tarjottiin Nuorten pienryhmäkoti Etappiin ja Pienryhmäkoti Ankkuriin, henkilökunnan reaktiot olivat pääsääntöisesti innostuneita, ja sitä kautta nämä kaksi yksikköä valikoituivat mukaan. Yksilöiden työhyvinvoinnin tukeminen vaikuttaa koko organisaation tavoitteiden toteutumiseen. Sosiaalipalvelujen toimintasuunnitelmassa yhtenä painopisteenä on ollut hyvinvoiva henkilöstö ja toisena henkilöstön joustava käytö. Näistä lähtökohdista katsottuna tavoitteena oli, että

Etapin ja Ankkurin välinen yhteistyö voisi hankkeen avulla tiivistyä luontevasti.

Taiten tuottoa -hankkeen pilottivaiheeseen osallistumisen positiivisina vaikutuksina on koettu Etapin ja Ankkurin työntekijöiden entistä parempi tutustumisen toisiinsa. Työyhteisöissä on saatu kokemus siitä, että yhdessä tekemällä pystytään suoriutumaan uusista ja ennen kokemattomista haasteista. Lisäksi on koettu yksilöiden itsevarmuuden ja itsetunnon kohoamista. Elokuvan tekeminen koettiin mielekkäänä vaihteluna arkityöhön. Taiten tuottoa - hankkeen kautta ohjattua toimintaa oli neljän työpäivän verran, tämän lisäksi työntekijät käyttivät muuta työaika elokuvan työstämiseen. Ohjattujen kertojen välillä työstämiseen kulunut aika yllätti sekä työntekijät että esimiehet. Hankkeen aloitusvaiheessa olisikin ollut hyvä saada täsmällisempää tietoa vaadittavasta ajasta kokonaisuuden hahmottamisen tueksi.

Työhyvinvoinnin kokonaisuudessa täytyy miettiä sekä kertaluontoisen tekemisen että pidemmän aikavälin suunnitelmallisen työhyvinvointiohjelman kytkytymistä toisiinsa sekä molempien vaikuttavuutta. Hankkeen mittaustulokset olivat Etapin ja Ankkurin osalta hyvät, joskin loppumittauksen ajankohtaa hieman kyseenalaistettiin. Useat työntekijät ovat ilmaisseet loppumittauksen tulleen liian nopeasti hankkeen päättymisen jälkeen, ja vastaamiselle oli kokeman mukaan vain vähän aikaa. Näistä lähtökohdista katsoen tuloksia täytyy tarkastella suuntaa-antavina muutoksina lyhyellä aikavälillä.

Etappi ja Ankkuri ovat asumispalveluyksiköitä, joissa asiakkaat tarvitsevat ympärivuorokautista ohjausta. Tämä asetti haasteen henkilökunnan yhtäaikaan osallistumiselle. Kolmivuorotyötä tekevässä työyhteisössä yhteisen ajan löytäminen vaati yksikön lähiesimieheltä erityistä panostusta listasuunnitteluun. Sijaisten palkkaaminen oli osittain välttämätöntä, kun haluttiin saada koko henkilöstö kerralla ohjattuun toimintaan. Edellä esitettyjen seikkojen vuoksi oltiin väistämättä tilanteessa, jossa jouduttiin miettimään kokonaiskustannusten ja -hyötyjen painoarvoja. Toimintapäivien suunnitteluun olisi jatkossa hyvä luoda vaihtoehtoisia malleja, esimerkiksi osapäivien muodossa,

jolloin toiminta olisi helpommin järjestettävissä kolmivuorotyöhön soveltuvaksi. Kokonaisuutena Taiten tuottoa -hankkeen pilottivaiheeseen osallistuminen oli erittäin mielenkiintoista ja antoisaa, jäljelle jäi positiivinen mielikuva.

Joensuussa 10.5.2013

Sari Hietala

Ylihoitaja

Satu Huttunen

Va. osastonhoitaja

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä



Kuvakulmia elokuvaan haetaan. Vasemmalla toinen kirjoittajista Satu Huttunen. Honkalampi-keskuksen Ankkurin ja Etapin pilotti.

8. Taiteilijana työyhteisössä – onnistuneita kohtaamisia

8.1. HIENO RUOKAMATKA YHTEISEEN LOPPUHUIPENNUKSEEN

Sain olla ruokakulttuurin edustajana Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeessa. Kokemus oli mieleenpainuva, uutta luova ja hyvä oppimistilanne meille osallistujille. Valitsin teemaksi karjalaisen ruokakulttuurin uusilla mausteilla. Lähestyin tehtävääni ajatuksella, ettei ruoka ole pelkästään ravintoa, vaan siihen liittyy muun muassa sosiaalisia merkityksiä. Yhteiset ruokahetket ovat ”riittejä”, jotka ylläpitävät kulttuuriperintöä ja samalla luovat yhteenkuuluvuutta.

Aterioiden ja yhdessä syömisen tulisi olla sekä ravintoa että tuottaa iloa aterioijalle. Makuelämysten ja yhdessä tekemisen pitäisi vauhdittaa keskustelua pöytäseurueessa. Näitä asioita käsitelimme neljässä toimintapäivässä, tekemällä oppii -periaatteella.

Ruoanvalmistuksessa keskityimme pohjoisen puhtaisiin ja selkeisiin makuihin, matalalämpökypsennykseen, kauniiseen esille laittoon ja koristeluun. Osallistujat olivat mukana innokkaasti gastronomisessa seikkailussamme, ruokamatkamme onnistui mielestäni mainiosti. Loppuhuipennus näytelmän, kuvataiteen ja ruokailun yhdistämisessä oli suorastaan loistava elämys. Teimme hienon matkan yhdessä ja erikseen, kiitos siitä.

Joensuussa 24.4.2013

Jari Parkman

Kokki

8.2. IRTIOTTOJA, USKALTAMISTA, ITSENSÄ YLITTÄMISTÄ JA – PALJON NAURUA

Olin mukana Taiten tuottoa -hankkeen viimeisessä pilotissa yhdessä sirkustaiteilija Karoliina Turkan kanssa. Kokemus oli antoisa ja ennen kaikkea valtavan opettavainen; olin ohjannut erilaisia työpajoja ja kursseja aikaisemmin vain lapsille ja nuorille. Menin suunnittelupalaveriin odottaen kohtaavani pidättyväisiä ja arkoja aikuisia, jotka eivät mielellään lähtisi mukaan liian paljon itseilmaisua vaativiin tehtäviin. Mutta kun aloitimme projektin suunnittelun, huomasin nopeasti että ennakkoluuloni olivat turhia: ryhmässä syntyneet ideat ja kommentit kertoivat sen jäsenten rohkeudesta sekä taidosta ja halusta heittäytyä. Tajusin silloin, että kyse ei ollut enää siitä, mitä voisin keksiä hieman pidätty-

väiselle aikuisryhmälle, vaan siitä, minkälaisin keinoin saisimme kaiken sen luovuuden ja innostuksen esiin, mikä ryhmästä pulppusi. Päällimmäiseksi suunnittelupalaverista jäi mieleeni tarve irtiottoon ja halu näyttää toisenlaisia puolia itsestä. Näiden toiveiden pohjalta oli erittäin mieluisaa lähteä suunnittelemaan päivien sisältöä. Yhteistyö sirkustaiteilijan kanssa avasi paljon uusia ovia mahdollisuuksien suhteen ja uskon, että olemmat metodit tukivat toinen toisiansa. Erilaiset sirkusharjoitteet toimivat mielen ja kehon lämmittelijöinä ja mahdollistivat rohkeamman heittäytymisen valokuvausaiheisiin tehtäviin. Neljän hienon päivän aikana ehdittiin kokemaan paljon naurua, uskaltamista ja itsensä ylittämistä. Toisaalta välillä vakavoiduttiin keskusteluissa ja kohdattiin omia rajoja.

Kiitos Lieksan ryhmälle yhteisestä kokemuksesta sekä Taiten tuottoa -hankkeelle tuesta ja mahdollistamisesta.

Joensuussa 5.5.2013

Henna Middeke

Valokuvataiteilija

8.3. KLOVNERIAA LIEKSASSA – LEIKKIEN KOHTI YHTEISTÄ HYVÄÄ OLOA

Toimin taiteilija-ohjaajana Taiten tuottoa -hankkeen nelipäiväisessä pilottitaideprojektissa, joka oli suunnattu Lieksan sosiaaliviraston henkilöstölle. Yhteistyössä kanssani työskenteli ihastuttava valokuvaaja Henna Middeke. Yhdistimme työpajoissamme sirkustaitolajeja, klovneriaa ja valokuvausta.

Vaikka taidealoina sirkus ja valokuvaus ovat hyvin kaukana toisistaan, saimme ohjaajina jokaisen päivän teeman avulla koottua omien taidealojemme parissa työskentelystä hienon kokonaisuuden, jonka päätöstyöksi koostimme valokuvanäyttelyn ”Harmaan takin riisuminen”.

Päällimmäisenä, voimakkaimpana muistona työpajoista Lieksan sosiaalitoimen henkilöstön kanssa kuitenkin jäivät mieleen kaikki leikit, joihin itsekin ohjaajan roolissani osallistuin. Innostuin. Heittäydyin. Ja nautin hetkestä!

Klovneria on itselleni linkki kahden minulle tärkeän taiteenalan, sirkuksen ja teatterin, välillä. Klovneria eli suomeksi pelleily on ennen kaikkea leikkiä. Sitä

harjoitellaan enimmäkseen leikkien, koska leikin kautta pääsee tasolle, jolla voi olla kuin lapsi. Se sama lapsi, joka on joskus ollut. Leikissä aikuisillakin on mahdollisuus heittäytyä lapsellisuuksiin ja löytää oma sisäinen lapsensa...

Minulle lapset ovat esikuva: Jotain josta olen oppinut ulos ja johon yritän pyrkiä takaisin... Lapsi ei nimittäin aseta itselleen suorituspaineita, ei stressaa eikä vertaile omaa suoritustaan toisten suorituksiin. Lapsi on myös harvoin ennakkoluuloinen – sen sijaan lapsi on avoin ja utelias. Lapsi havainnoi ja tutkii kaikkea ympärillään ja mikä tärkeintä: Lapsi iloitsee kaikesta löytämästään! Ja mikä on vielä tärkeämpää: Lapsi haluaa aina jakaa ilon toisten kanssa! Siksi meidän aikuisten olisi monessa asiassa otettava lapset ja heidän käyttäytymismallinsa esikuvaksemme: Meidän, aikuisten, tulisi työelämän kiireiden ja kiireen aiheuttaman paineen alla kyetä heittämään pois ainainen pyrkimyksemme suorituskeskeisyyteen ja tuotteliaisuuteen.

Siksi näkisinkin klovnerian leikkiharjoitteiden olevan mitä parasta harjoitusta työelämän hyvinvoinnin saavuttamiseen ja työympäristöjen elvyttämiseen sekä yhteistyön opettelemiseen. Me kaikki olemme joskus olleet lapsia, jotka ovat osanneet leikkiä huolettomina, heittäytyä ja iloita yhdessä, kompastua ja nousta ylös, auttaa ystävä ylös, jatkaa yhdessä leikkien ja kompastellen, tehden yhteistyötä.

Se sama lapsen asenne leikkiessä, tulee aikuisten löytää itsestään uudelleen ja soveltaa sitä taitoa elämässään, myös työelämässään. Ei siis varmasti haittaisi, jos työyhteisöjen ja nykypäivän kiireen keskellä joskus heittäytyisimme olemaan lapsia ja yrittäisimme teh-

dä työtä ilman aikatauluja, paineita ja tuloksellisuutta...

Parhainta parhautta olisi, jos työyhteisöihin voisi siirtää Taiten tuottoa -hankkeen parissa leikkimämme leikin "Joo-llaan-vaan!". Siinä kuka tahansa ryhmässä saa ehdottaa, että ollaan vaikkapa teiniangstisia nuoria, uhmaikäisiä 2-vuotiaita, superpalloja, puita, kiviä, taidenäyttelyn vieraita tms. Mikä tahansa ehdotus onkaan, kaikki vastaavat kuin yhdestä suusta innosta puhkuen "Joo-ollaan-vaan". Ja kun ollaan leikittehdotettua asiaa tarpeeksi pitkään, joku taas ehdottaa uutta asiaa jne.

Jos kaikki työyhteisössä yrittäisivät yhdessä ottaa "Joo-ollaan-vaan- asenteen" esimerkiksi uusien ideoiden kokeilemiseen käytännössä, asiat saattaisivat edetä sekä kehittyä varsin mainioon suuntaan!

Leikki on improvisaatiota ja tapahtuu tässä ja nyt, yhteistyössä kaikkien leikkijöiden kesken. Hassuinta leikkimisessä on se, että se ei tuota mitään tulosta mutta samalla se tuottaa jotain aivan sanoinkuvaamattoman ihmeellistä. Leikki tuottaa olotilan, yhteishengen ja yhteisen kokemuksen, yhteisen ilon. Kaiken sen, mitä työelämän kaivattuun hyvinvointiin tarvitsemme! Ollaksemme parempia aikuisia, parempia työtovereita, toimiaksemme paremmin pari- ja ryhmätyöskentelyssä, meidän on oltava enemmän lapsia. Leikkiin heittäytyminen taito on jotain, mitä me kaikki olemme lapsena oppineet, ja osaamme sen taatusti edelleen!

Hatunkylässä 8.5.2013

Karoliina Turcka

-sirkustaiteilijatar-



Joo-ollaan-vaan, ihan mitä vaan! Oikeassa reunassa violettimekkoinen taiteilija Karoliina Turcka. Lieksan sosiaaliviraston pilotti.

9. Taiten tuottoa ja työhyvinvointia

Yrittäjäkunnasta suurin osa on Suomessa pienyrittäjiä. Tyypillinen yrittäjä työllistää vain itsensä tai lisäksi muutaman työntekijän. Pohjois-Karjalan Yrittäjien jäsenistä (3000) noin 75 % kuuluu tähän ryhmään. Jos tarkasteluun otetaan vielä enintään 19 henkilöä työllistävät yritykset, on mukana jo 97 % jäsenkunnasta. Jäsenpeitto Pohjois-Karjalassa on noin 50 %.

Sellaisia yrityksiä, joilla on yli 50 työntekijää, on Pohjois-Karjalassa vain prosentti kaikista yrityksistä eli noin 50. Tämän kokoluokan yrityksissä on varmasti resursseja paneutua henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvointiin uusien ideoiden, kuten vaikkapa taidetyöpajan avulla. Tässä kirjoituksessa esittämäni ajatukset ovat omiani, mutta luulen niiden ainakin heijastelevan joensuulaisten yrittäjien näkemyksiä.

Jo vuosia jatkunut talouskasvun hidastuminen ja yleinen varovaisuus rahoituskriisin takia eivät ainaakaan helpota Taiten tuottoa -keskuksen käynnistämistä. Vaikka Joensuun seutu onkin tällä kertaa säästynyt isommilta takaiskuilta. Kun otetaan vielä huomioon kuntatalouden jyrkkä kiristyminen, riittää uuden keskuksen avaukselle vastuksia tai haasteita niin kuin nykyisin on tapana sanoa.

En halua lannistaa keskuksen kokoon juoksijoita, mutta ilman julkista rahoitusta sillä ei ole oikeastaan mitään mahdollisuuksia. Yritykset säästävät, vähentävät henkilöstöä ja koettavat sinnitellä eteenpäin. On joukossa menestyjiä ja kasvuyrityksiäkin, mutta suurta kuvaa niiden avulla ei mustasta valkoiseksi saa. Yritysasiakkaita voi löytää lähinnä maakunnan kärkiyrityksistä, varsinkin jos niiden budjetissa on TYHY-toimintaan varattu rahaa.

Hankkeen tuottamaa tietoa ja koeteltua toimintamallia ei silti pidä hylätä ja unohtaa. Osana Pakkahuoneen muuta toimintaa voisi työhyvinvointipalvelujakin tuottaa. Ponnistelut kannattaa kuitenkin suunnata tarkoin valittuihin kohteisiin. Yritysten puolella menestyvät kasvuyritykset, jotka toimivat luovilla aloilla, ovat ehkä otollisimmat erityisesti nyt kun ajat ovat huonot. Edelleen kuntien omistamat yhtiöt tai liikelaitokset voisivat olla päänavaajia. Pk-yrityksiin uuden Taiten tuottoa -keskuksen ei kannata tässä taloustilanteessa markkinointiponnistelujaan haaskata.

Oikeat yhteistyötahot ovat nyt tarpeen. Usein on uusien ideoiden esittäjän vaikea päästä edes tarjoamaan palvelujaan kiireisille yrittäjille. Kumppanin avulla se voi onnistua helpommin. Kumppaneiksi kannattaisi

yrittää hankkia henkilöstöpalveluja yrityksille tuottavia yrityksiä. Tällaisia yrityksiä toimii Joensuussakin useita ja niillä on jo valmiit yhteydet yrityksiin ja työelämään laajemminkin. Taiten tuottoa -keskus voisi olla yksi työkalu henkilöstöpalveluyritysten salkuissa. Yhteistyötä hieman samaan tapaan tehdään jo liikuntapuolen tai hemmotteluhoitoja tarjoavien palveluyritysten kanssa. Kumppanuudesta pitäisi olla luonnollisesti molemmille osapuolille etua ja palvelut on myös tuoteistettava. Paljon on kiinni innostuneesta ja osavasta myyntityöstä. ■

Joensuussa 14.5.2013

Seppo Mustonen

Toiminnanjohtaja

Taiten tuottoa -hankkeen johtoryhmän jäsen



Tästä on hyvä jatkaa! Joensuun seutukirjaston pääkirjaston pilotti.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Areblad, Pia 2009: Kestävä pitkäaikainen rakenne työelämän ja kulttuurin yhteistyöperustan luomiseksi: Case TILLT Länsi-Göötanmaalla. Teoksessa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30 s. 56–61. Opetusministeriö, Helsinki.
- Brandenburg von, Cecilia 2007: Taide ja työhyvinvoinnin edistäminen – tehokkuusajattelua vai elämänlaadun parantamista? Teoksessa Bardy, Marjatta, et.al. (toim.) Taide keskellä elämää. Nykyaiteenmuseumo Kiasman julkaisuja 106/2007. Like, Keuruu.
- Brandenburg von, Cecilia 2008: Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12. Opetusministeriö, Helsinki.
- Cronberg, Tarja 2010: Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:6. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki.
- Hyyppä, M.T. 2002: Elinvoimaa yhteisöstä: Sosiaalinen pääoma ja terveys. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hyyppä M.T. 2005: Me-hengen mahti. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hyyppä, M.T. & Mäki, J. 2001a: Why do Swedish-speaking Finns have longer active life? An area for social capital research. Health Promotion International 16:1, 55–64.
- Hyyppä, M.T. & Mäki, J. 2001b: Individual-level relationships between social capital and self-rated health in a bilingual community. Preventive Medicine 32:2, 148–155.
- Konlaan, B.B. 2001: Cultural experiece and health. The coherence of health and leisure time activities. Umeå University Medical Dissertations, New Series No. 706, 2001.
- Laaksonen, Anna & Koskensalmi, Saija 2010a: Työhyvinvointia kulttuurista -hanke (ESR). Parempi Työyhteisö® -kysely. Alku- ja loppukyselyiden tulokset. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Laaksonen, Anna & Koskensalmi, Saija 2012: Taiten tuottoa -hanke (ESR). Parempi Työyhteisö® -kysely. Alku- ja loppukyselyiden tulokset. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Liikanen, Hanna-Liisa 2010: Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Opetusministeriö, Helsinki.
- Oinonen-Edén, Elli & Laaksonen, Anna 2010: Taiteilijat työhyvinvoinnin lähettiläiksi työpaikoille: Miten arvioida kulttuuritoiminnan vaikutusta työhyvinvointiin? Luovuudesta elinvoimaa -seminaari 27.10.2013. Teoksessa Työterveyspäivät 26.-27.10.2010: Työstä hyvinvointia! s. 111–116. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Oinonen-Edén, Elli 2010: Kulttuurilla ja taiteella uusille urille. Teoksessa Koivisto, Nelli et al. (toim.) Kolmannella lähteellä: Hyvinvointipalveluja kulttuurin, liikunnan ja nuorisotyön aloilta s. 207–212. Kokos julkaisuja 1. Kokos palvelut, Teatterikorkeakoulu, Helsinki.
- Oinonen-Edén, Elli 2013: Työhyvinvointia kulttuurista ja taiteesta: Pysyvä Taiten tuottoa -keskus Joensuuhun 2013, s. 14–15. TAKU-lehti 4/2012. Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry, Helsinki.

Elektroniset lähteet

Brandenburg von, Cecilia: Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä. Taiteen verkkolehti Synnyt 2/2009, 47–58. Luettu 29.6.2013. [Http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf).

Heimonen, Kirsi & Korhonen, Pekka & Kuhanen, Ilkka & Rönkä, Anu-Liisa 2011: Johtopäätöksiä ja keskustelua. Teoksessa Anu-Liisa Rönkä (toim.) TAIKA 2008–2011. TAIKA-hankkeen loppuraportti. Luettu 1.7.2013. [Http://taikahanke.pbworks.com/w/page/38012218/5%20Johtop%C3%A4%C3%A4t%C3%B6ksi%C3%A4%20ja%20keskustelua](http://taikahanke.pbworks.com/w/page/38012218/5%20Johtop%C3%A4%C3%A4t%C3%B6ksi%C3%A4%20ja%20keskustelua).

Honkasalo, Marja-Liisa 2013: Kulttuurin ja terveyden tutkimusyksikkö. Turun yliopisto. Luettu 1.7.2013. [Http://users.utu.fi/lmlhon/](http://users.utu.fi/lmlhon/).

Laaksonen, Anna & Koskensalmi, Saija 2010b: Kulttuuri ja taide työyhteisöjen tukena – mitä vaikutuksia? Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus, Työyhteisöpalvelut. Työterveyslaitos, Helsinki. Viitattu 3.7.2013. [Https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/pilotointi](https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/pilotointi).

Lehikoinen, Kai 2013: Blogi, juttuja esiintymisestä, hyvinvoinnista ja mahdollisuuksista: Taiteen pyhä puhtaus: rasteja ja rasitteita. [Http://kailehikoinen.wordpress.com/2013/03/22/taiteen-pyha-puhtaus-rasteja-ja-rasitteita/](http://kailehikoinen.wordpress.com/2013/03/22/taiteen-pyha-puhtaus-rasteja-ja-rasitteita/).

Malte-Colliard, Katri & Lampo, Marjukka (toim.) 2013: Voimaa taiteesta: malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tutkivan teatterityön keskus, Tampereen yliopisto Luettu 1.7.2013. [Http://www.voimaataiteesta.fi/uploads/pdf/Voimaa_taideesta.pdf](http://www.voimaataiteesta.fi/uploads/pdf/Voimaa_taideesta.pdf).

Mediahyppy 2013. MTM Connections Oy:n pilottiprojektin elokuva. Työhyvinvointia kulttuurista -hanke 2010 (ESR). Viitattu 2.7.2013. [Http://www.youtube.com/watch?v=aaK9nRoOLFo](http://www.youtube.com/watch?v=aaK9nRoOLFo).

Project X 2012. Arcusys Oy:n pilottiprojektin elokuva. Taiten tuottoa -hanke 2012 (ESR). Viitattu 2.7.2013. [Https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/videot](https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/videot).

Rantala, Pälvi 2011: Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä ym. (toim.) Taide käy työssä: taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Luettu 27.6.2013. [Http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554](http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554).

Rantala, Pälvi 2012: Taidelähtöiset menetelmät työyhteisöissä: tarpeita rakenteiden muutokselle. Teoksessa Rantala, Pälvi & Korhonen Satu-Mari (toim.) Uutta osaamista luomassa: työelämän kehittäminen taiteen keinoin s. 14–17. TAIKA 2011–2013 (ESR). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Luettu 27.6.2013. [Http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253](http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253).

Terveyden edistämisen politiikkaohjelma 2007. Valtioneuvosto, Helsinki. Viitattu 1.7.2013. [Http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf](http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf).

Wallenius-Korkalo, Sandra 2011: Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia ja vaikuttavuutta: vaikutuksia, vaikuttavuutta ja mittaamisen problematiikkaa. Teoksessa Rönkä ym. (toim.) Taide käy työssä: taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Luettu 27.6.2013. [Http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554](http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554).

Verkkosivut

Creative Mangers -hankkeen Internet-sivut 2012. Viitattu 1.7.2013.

[Http://cm.pkamk.fi/](http://cm.pkamk.fi/)

Culture Finland -hankkeen Internet-sivusto 2011. Viitattu 1.7.2013.

[Http://mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/%28Pages%29/culture_finland?opendocument&np=A](http://mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/%28Pages%29/culture_finland?opendocument&np=A).

Culture Finland -hankkeen Internet-sivusto 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/%28pages%29/CF-Verkostotiimimalli_2013](http://mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/%28pages%29/CF-Verkostotiimimalli_2013).

Kirkastamo-hankkeen Internet-sivusto 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://kirkastamo.blogspot.fi/p/kirkastamo-hanke.html](http://kirkastamo.blogspot.fi/p/kirkastamo-hanke.html).

Kukkura – se on taidekauppa -verkkopalvelun Internet-sivut 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://kukkura.fi/web/guest/home](http://kukkura.fi/web/guest/home).

Mimo-hankkeen Internet-sivusto 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/mimo](http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/mimo).

Sarka-hankkeen Internet-sivut 2010. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.sarkaa.fi/web.sarkaa.fi/etusivu.html](http://www.sarkaa.fi/web.sarkaa.fi/etusivu.html).

Sovella taidetta -verkkopalvelun Internet-sivut 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.sovellataidetta.fi/](http://www.sovellataidetta.fi/).

Taika-hankkeen Internet-sivusto 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.taikahanke.fi/etusivu/](http://www.taikahanke.fi/etusivu/).

Taiku-toimintaohjelman 2010–2014 Internet-sivusto 2013. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankkeet/taiku](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankkeet/taiku).

Taiten tuottoa -hankkeen Internet-sivusto. Viitattu 1.7.2013.

[Https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/](https://aducate.uef.fi/projektit/taitentuottoa/).

Taiten tuottoa -keskuksen Internet-sivusto (1.8.2013 lähtien). Viitattu 1.7.2013.

[Www.taitentuottoa.fi](http://www.taitentuottoa.fi).

TILLT-organisaation Internet-sivusto 2013. Viitattu 28.6.2013.

[Www.tillt.se](http://www.tillt.se).

Työhyvinvointia kulttuurista -hankkeen Internet-sivusto. Viitattu 1.7.2013.

[Http://wanda.uef.fi/tkk/projektit/tyku/](http://wanda.uef.fi/tkk/projektit/tyku/).

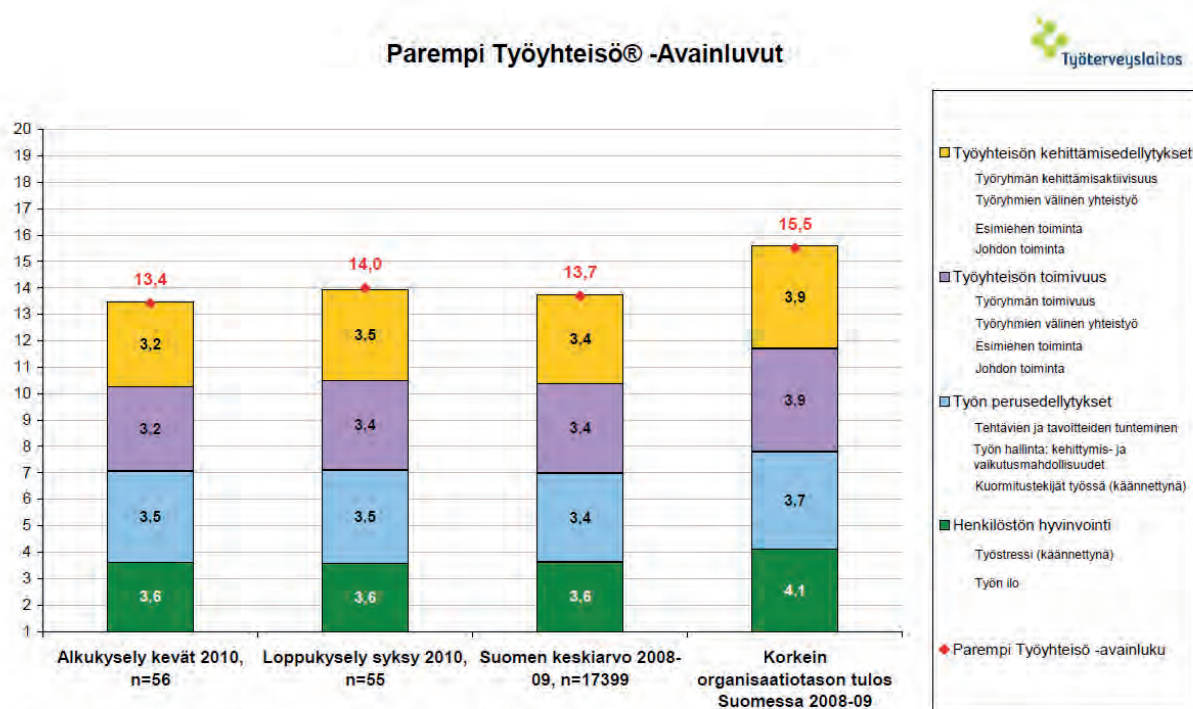
Voimaa taiteesta -hankkeen Internet-sivusto 2013. Viitattu 1.7.2013.

[Http://www.voimaataiteesta.fi/](http://www.voimaataiteesta.fi/).

LIITTEET

- Liite 1. Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö® -kyselyn alkua- ja loppumittausten 2010 ja 2012 yhteenvedot.
- Liite 2. Taiten tuottoa -kyselyn alkua- ja loppumittausten 2012–2013 yhteenvedot
- Liite 3. Taiten tuottoa -kyselylomakkeet

Taulukko 1. Kolmen pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Työhyvinvointia kulttuurista -hanke. Parempi Työyhteisö® -kysely. Avainluvut. Työterveyslaitos 2010.



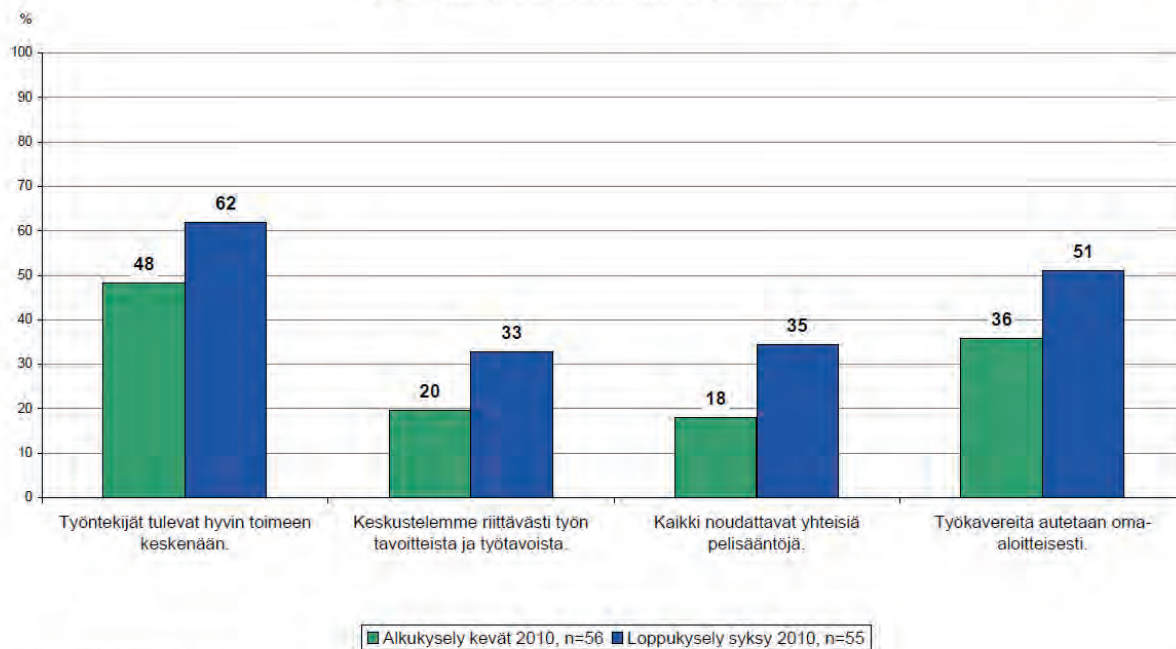
Huom. mahdollinen 0,1-0,2 pisteen ero Parempi Työyhteisö -avainluvussa ja yksittäisten avainlukujen yhteenlasketussa summassa johtuu pyöristyksestä (Yksittäisten avainlukujen matalin ja korkein tulos lasketaan erikseen, jolloin yhteenlaskettu summa voi olla eri kuin korkein/matalin kokonaisluku)

Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

Taulukko 2. Kolmen pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Työhyvinvointia kulttuurista -hanke. Parempi Työyhteisö® -kysely. Työterveyslaitos 2010.

YHTEISÖLLISYYS 1

(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)

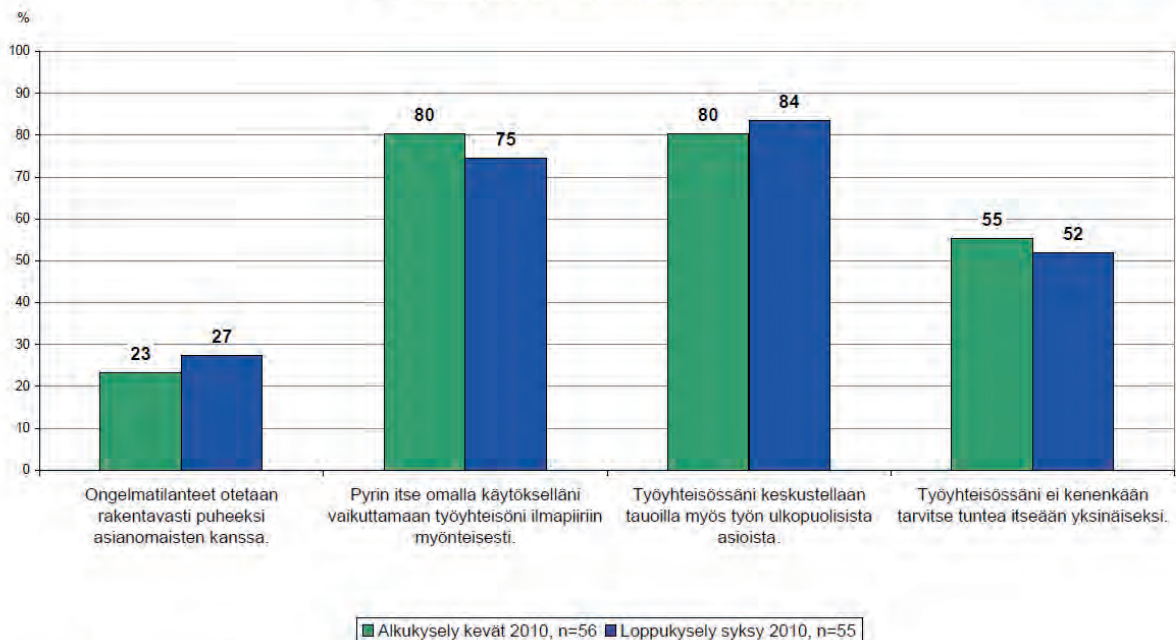


Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

15

YHTEISÖLLISYYS 2

(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)

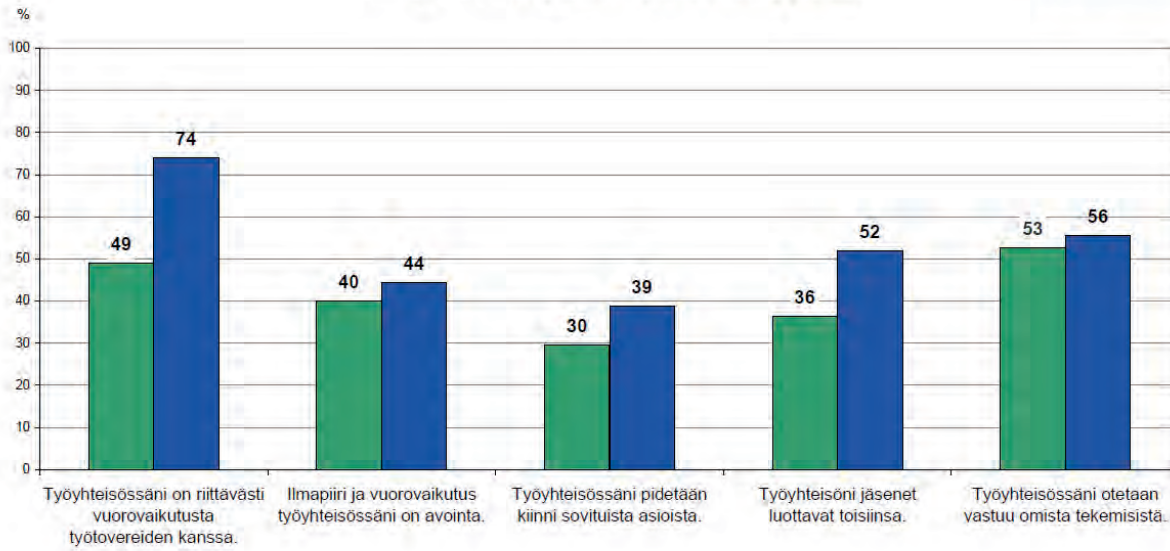


Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

16

LUOTTAMUS TYÖYHTEISÖSSÄ

(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)



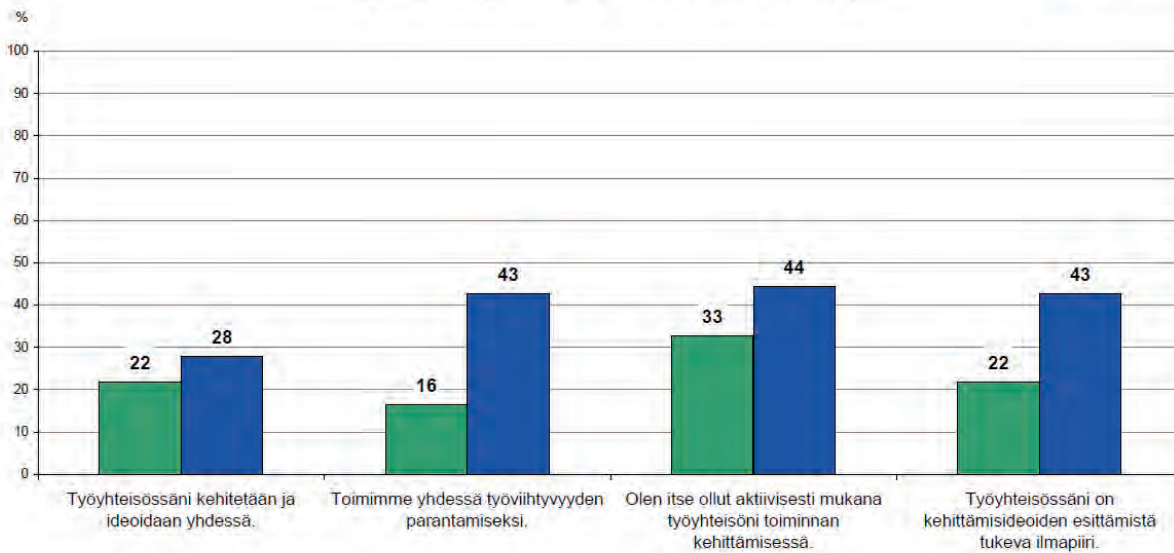
■ Alkukysely kevät 2010, n=56 ■ Loppukysely syksy 2010, n=55

Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

17

LUOVUUS TYÖYHTEISÖSSÄ

(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)

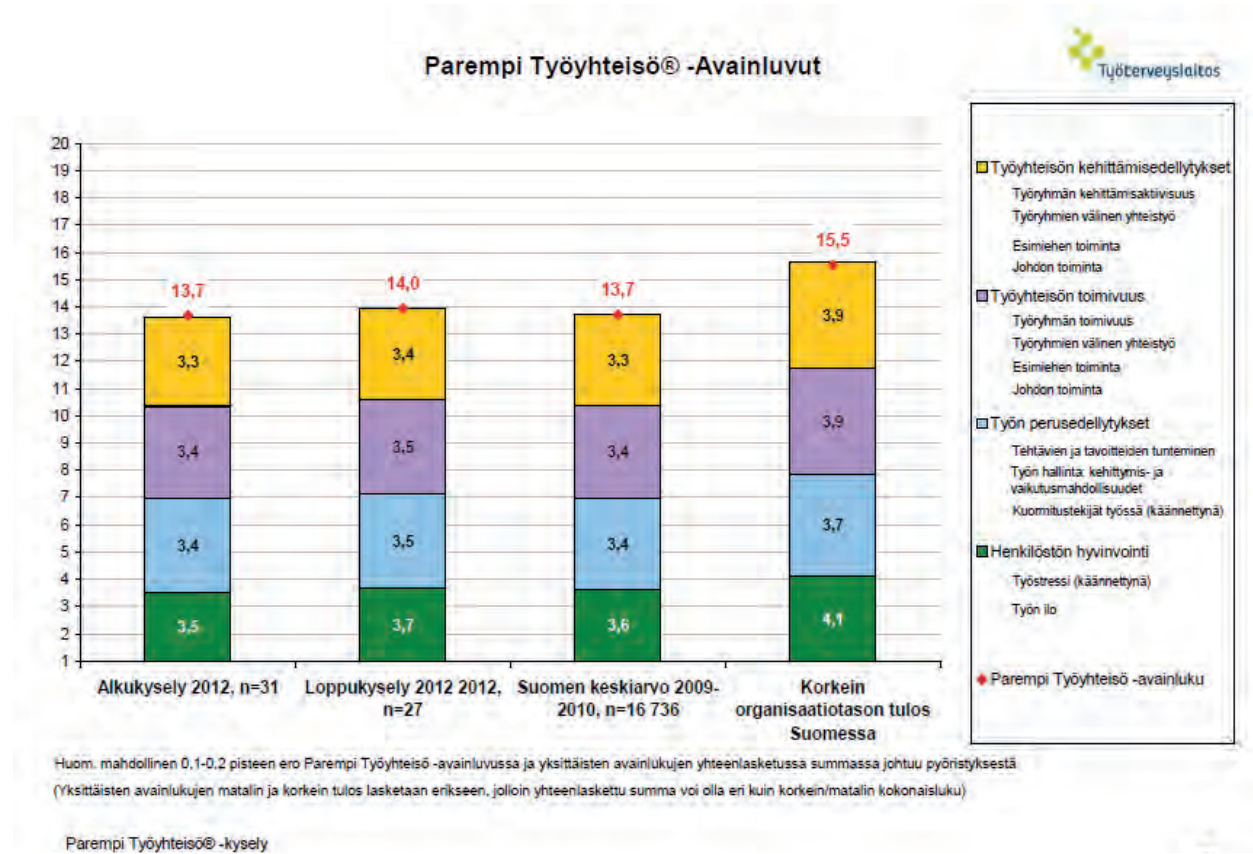


■ Alkukysely kevät 2010, n=56 ■ Loppukysely syksy 2010, n=55

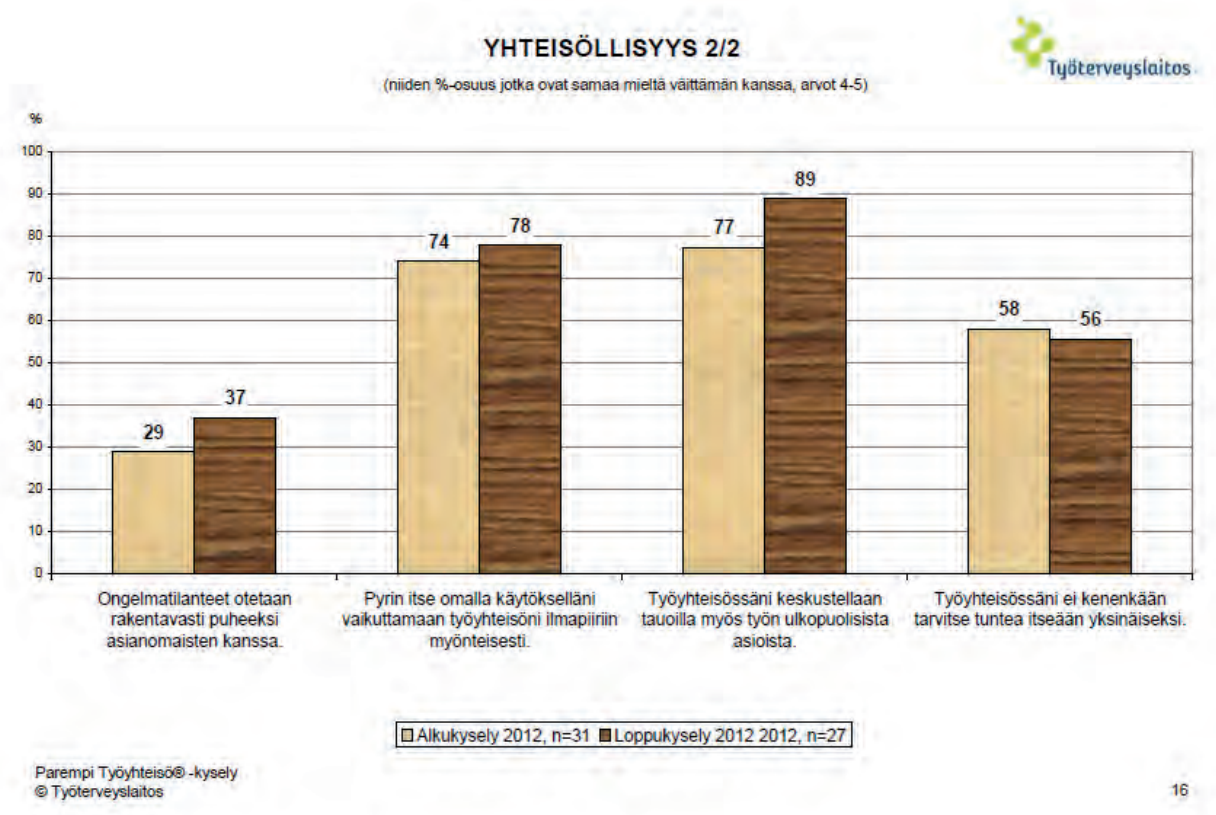
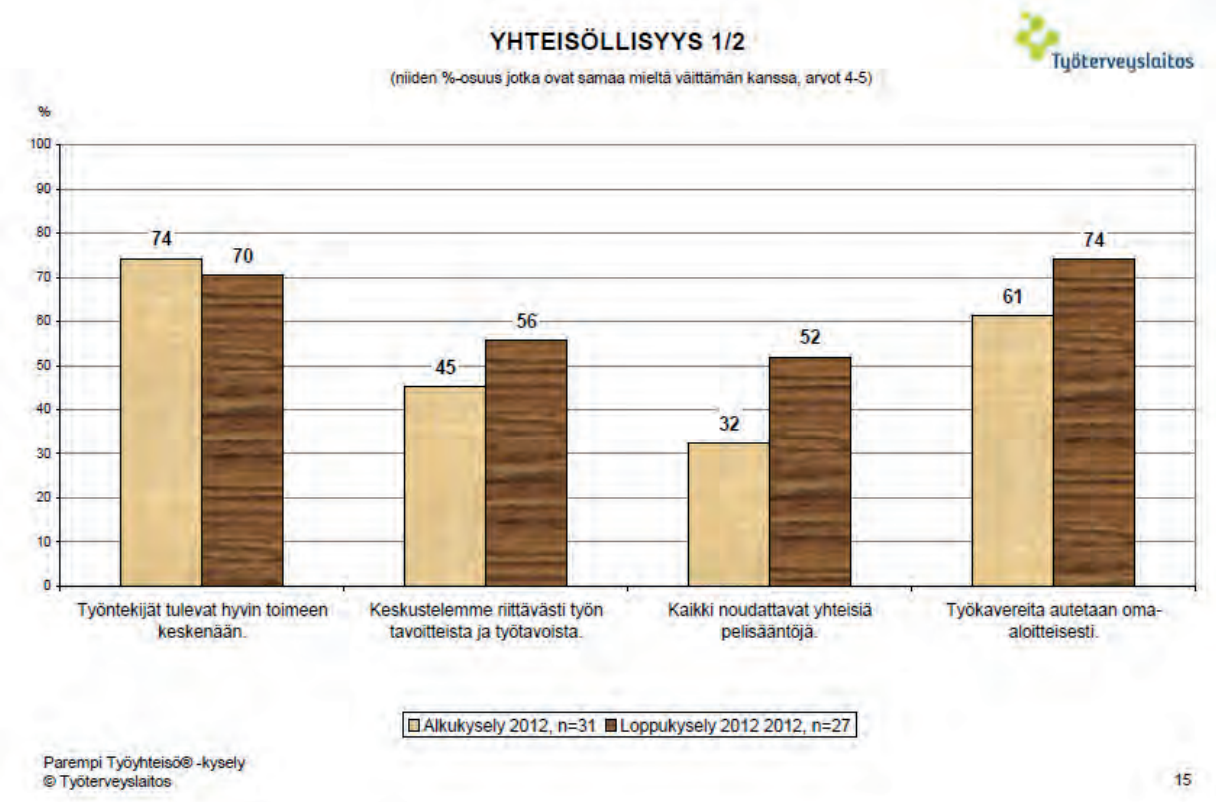
Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

18

Taulukko 3. Kahden pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hanke.

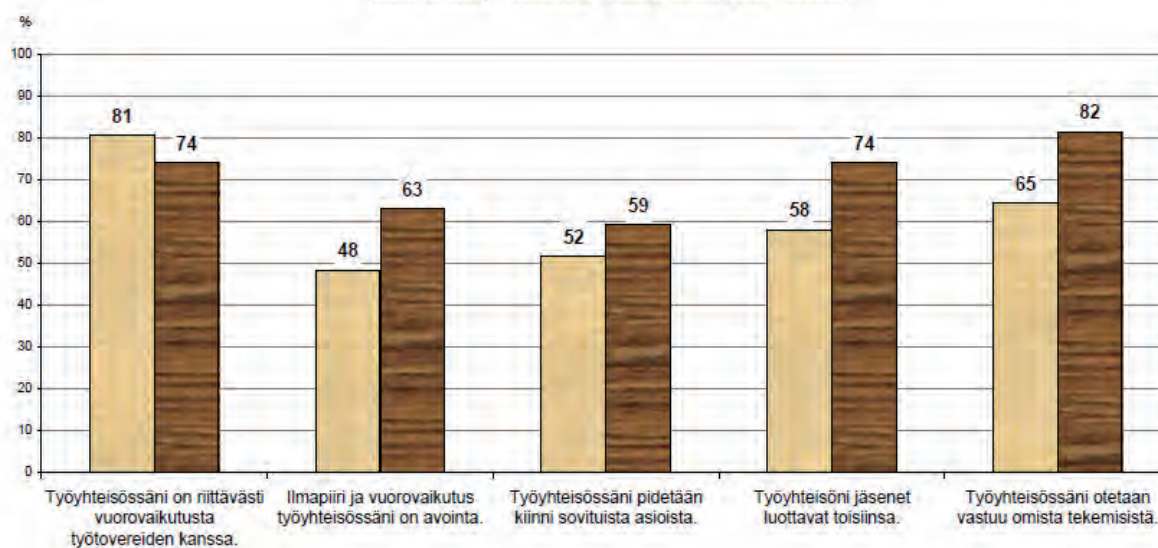


Taulukko 4. Kahden pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hanke. Parempi Työyhteisö® -kysely. Työterveyslaitos 2012.



LUOTTAMUS TYÖYHTEISÖSSÄ

(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)



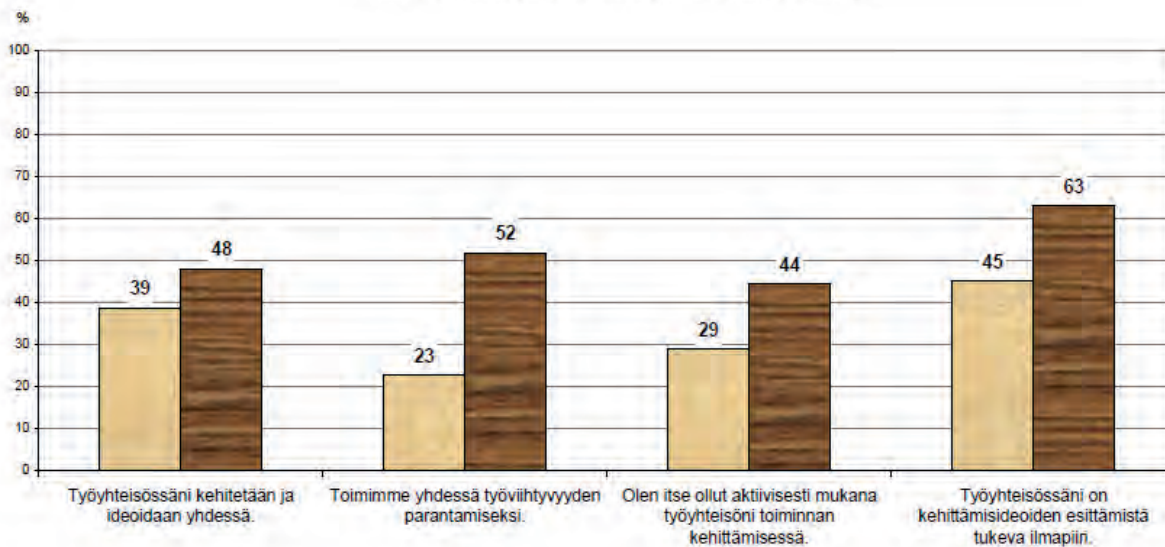
Alkukysely 2012, n=31 Loppukysely 2012, n=27

Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

17

LUOVUUS TYÖYHTEISÖSSÄ

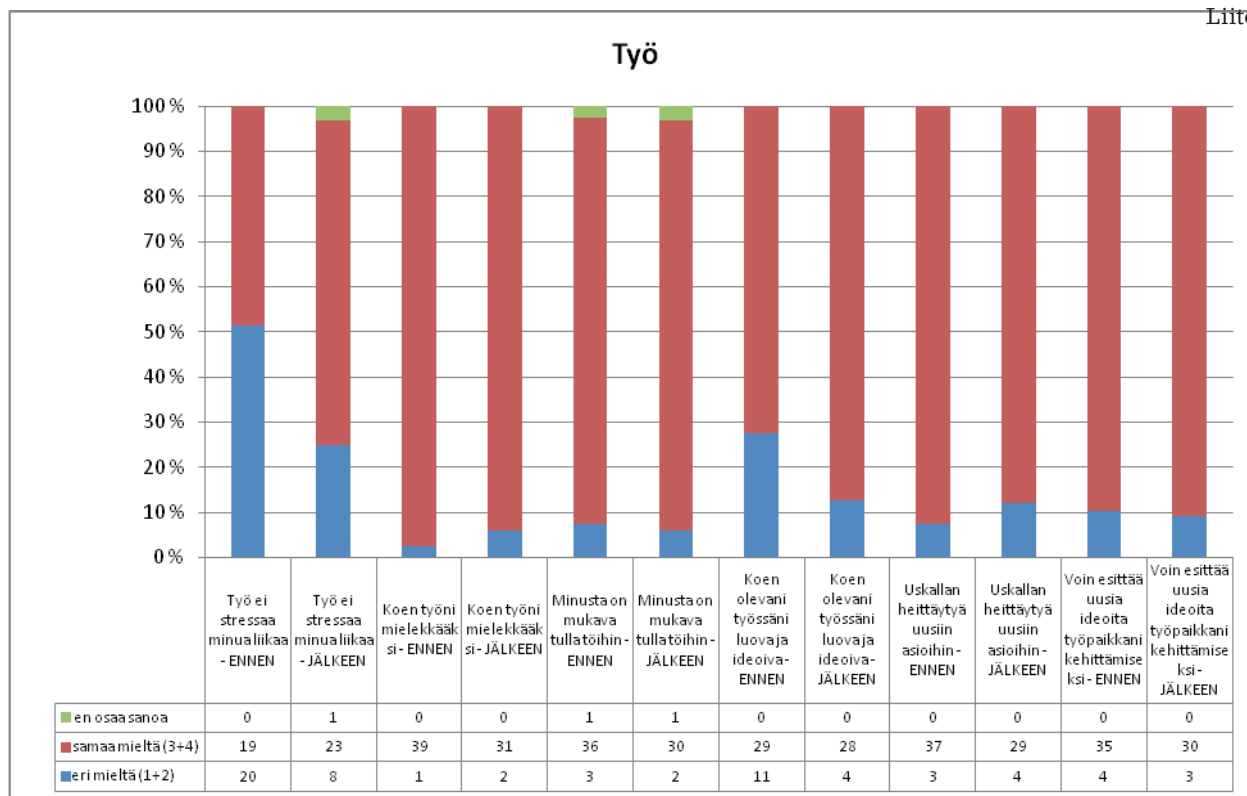
(niiden %-osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa, arvot 4-5)



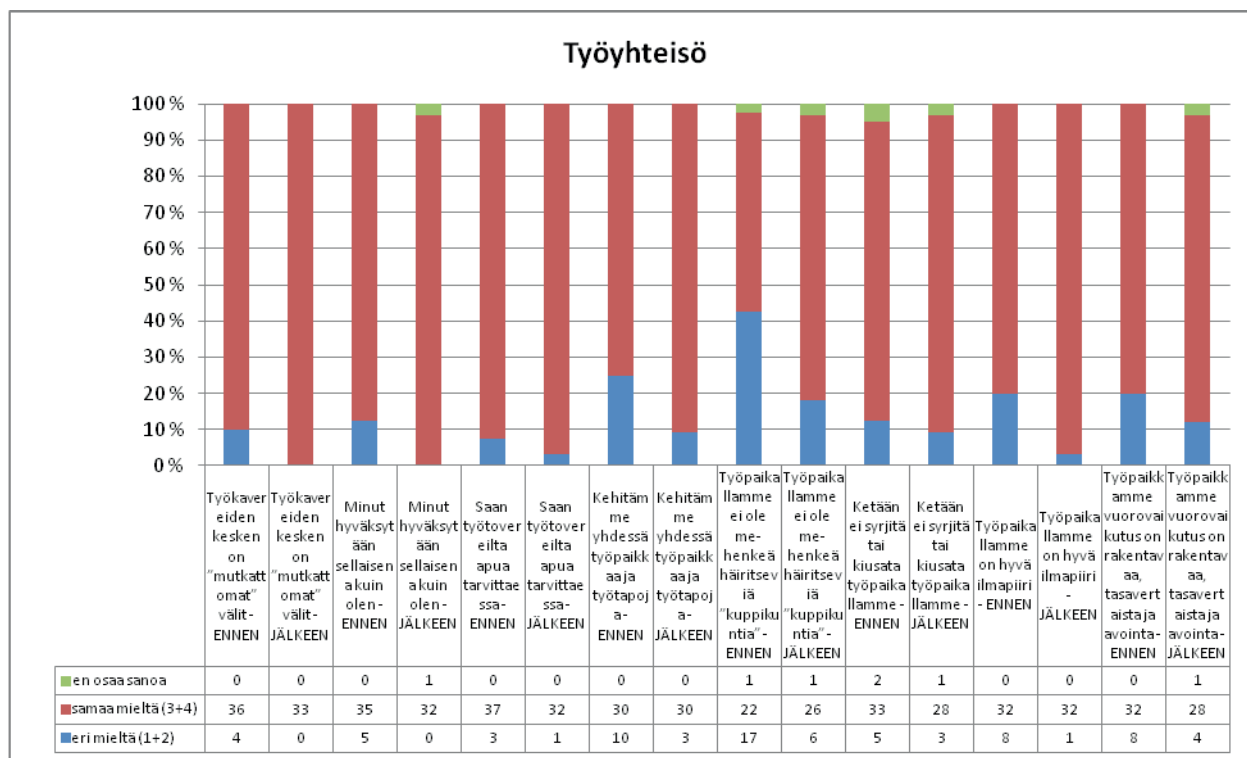
Alkukysely 2012, n=31 Loppukysely 2012, n=27

Parempi Työyhteisö® -kysely
© Työterveyslaitos

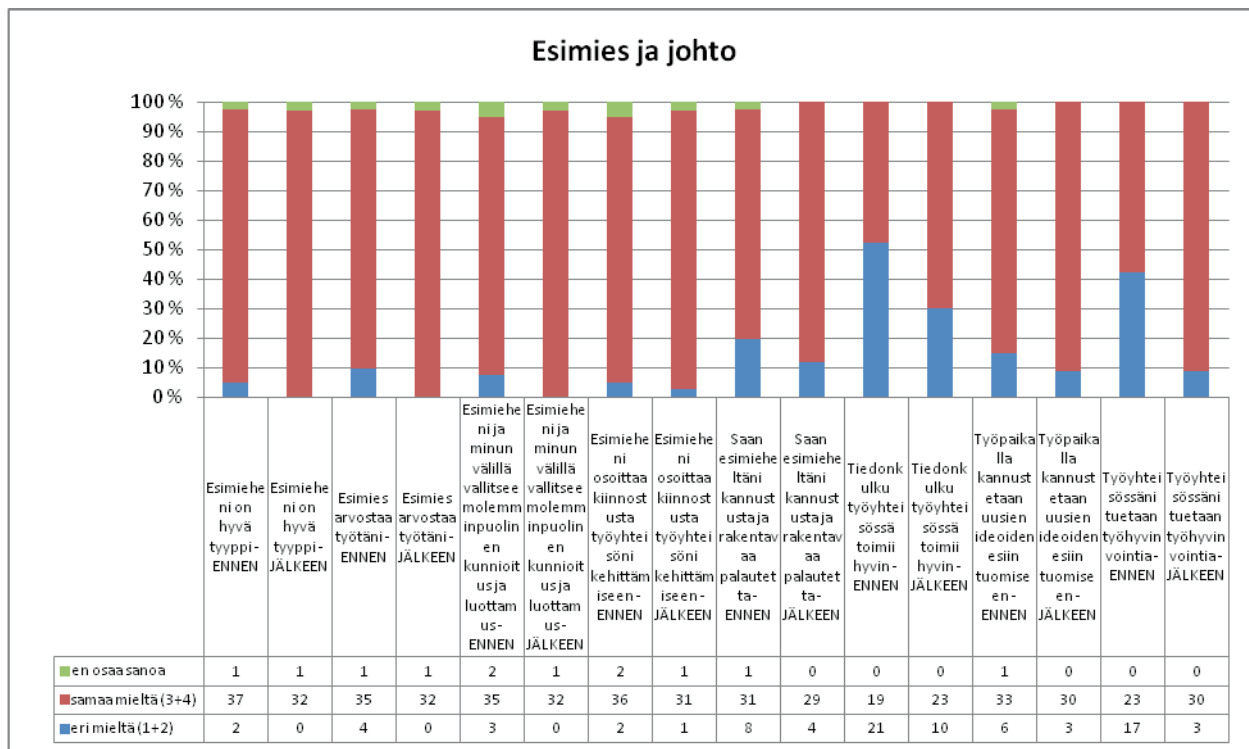
18



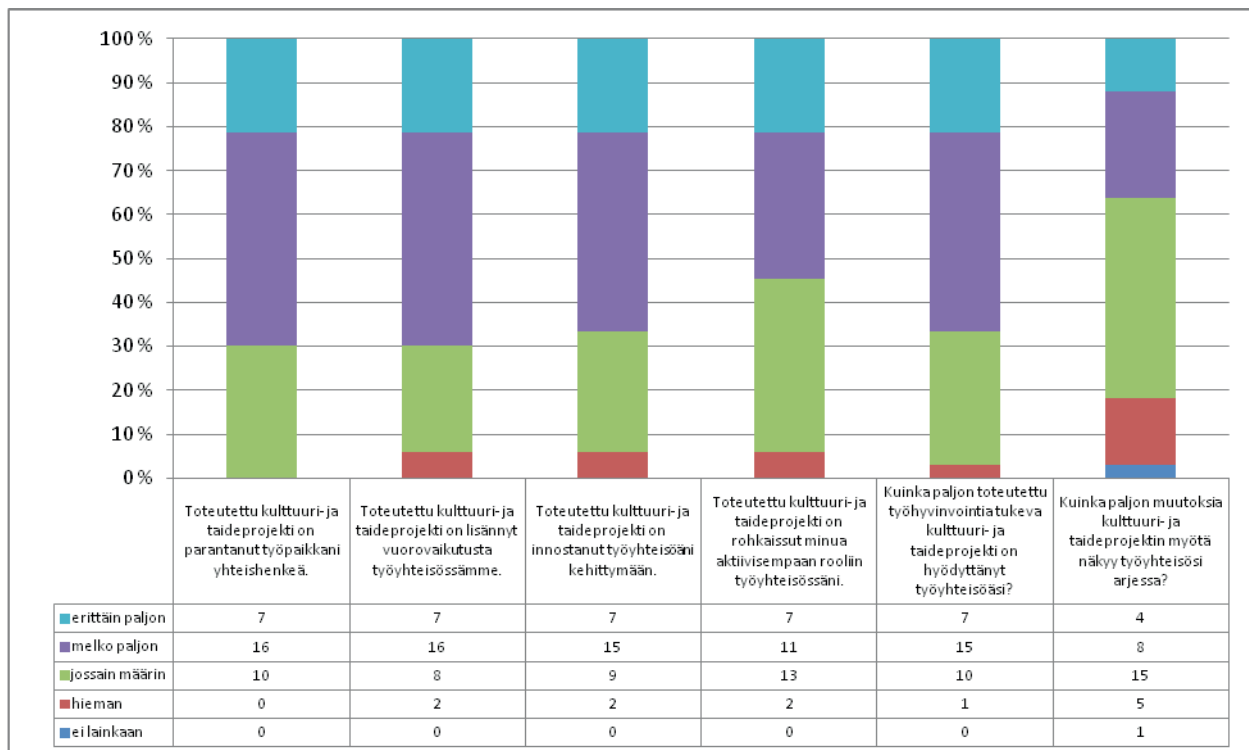
Taulukko 5. Kolmen pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hankkeen kysely 2012–2013. Alkukysely n=40, loppukysely n=33. Taulukko Lasse Reijonen.



Taulukko 6. Kolmen pilottityöyhteisön alku- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hankkeen kysely 2012–2013. Alkukysely n=40, loppukysely n=33. Taulukko Lasse Reijonen.



Taulukko 7. Kolmen pilottityöyhteisön alkua- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hankkeen kysely 2012–2013. Alkukysely n=40, loppukysely n=33. Taulukko Lasse Reijonen.



Taulukko 8. Kolmen pilottityöyhteisön alkua- ja loppumittausten tulosten yhteenveto. Taiten tuottoa -hankkeen kysely 2012–2013. Alkukysely n=40, loppukysely n=33. Taulukko Lasse Reijonen.

Taiten tuottoa -hanke
S11689 / 701040 / 24411
580/02.05.02.01/2011

TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA KULTTUURI- JA TAIDETOIMINTA ALKUKYSELY

Hyvä osallistuja, pyydämme vastaamaan alle oleviin kysymyksiin. Tämän kyselyn tarkoituksena on arvioida työyhteisösi hyvinvointia ja toimintaa. Tämä kysely toistetaan toteutettavan kulttuuri- ja taideprojektin päättyessä. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Arvioi seuraavia väitteitä asteikolla 1 – 4

1 = täysin eri mieltä 2 = jossain määrin eri mieltä 3 = jossain määrin samaa mieltä 4 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Työ					
Työ ei stressaa minua liikaa	1	2	3	4	x
Koen työni mielekkääksi	1	2	3	4	x
Minusta on mukava tulla töihin	1	2	3	4	x
Koen olevani työssäni luova ja ideoiva	1	2	3	4	x
Uskallan heittäytyä uusiin asioihin	1	2	3	4	x
Voin esittää uusia ideoita työpaikkani kehittämiseksi	1	2	3	4	x
Työyhteisö					
Työkavereiden kesken on ”mutkattomat” välit	1	2	3	4	x
Minut hyväksytään sellaisena kuin olen	1	2	3	4	x
Saan työtovereilta apua tarvittaessa	1	2	3	4	x
Kehitämme yhdessä työpaikkaa ja työtapoja	1	2	3	4	x
Työpaikallamme ei ole me-henkeä häiritseviä ”kuppikuntia”	1	2	3	4	x
Ketään ei syrjitä tai kiusata työpaikallamme	1	2	3	4	x
Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri	1	2	3	4	x
Työpaikkamme vuorovaikutus on rakentavaa, tasavertaista ja avointa	1	2	3	4	x
Esimies ja johto					
Esimieheni on hyvä tyyppi	1	2	3	4	x
Esimies arvostaa työtäni	1	2	3	4	x
Esimieheni ja minun välillä vallitsee molemminpuolinen kunnioitus ja luottamus	1	2	3	4	x
Esimieheni osoittaa kiinnostusta työyhteisöni kehittämiseen	1	2	3	4	x
Saan esimieheltäni kannustusta ja rakentavaa palautetta	1	2	3	4	x
Tiedonkulku työyhteisössä toimii hyvin	1	2	3	4	x
Työpaikalla kannustetaan uusien ideoiden esiin tuomiseen	1	2	3	4	x
Työyhteisössäni tuetaan työhyvinvointia	1	2	3	4	x

Lomake on suunniteltu Taiten tuottoa -hankkeessa. Autti Hannele, Heikkinen Noora, Oinonen-Edén Elli, Puhakka Arttu, Rouvinen Riitta

Taiten tuottoa -hanke
S11689 / 701040 / 24411
580/02.05.02.01/2011

TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA KULTTUURI- JA TAIDETOIMINTA LOPPUKYSELY

Hyvä osallistuja, pyydämme vastaamaan alle oleviin kysymyksiin. Tämän kyselyn tarkoituksena on arvioida työyhteisösi hyvinvointia ja toimintaa. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä.

Arvioi seuraavia väitteitä asteikolla 1 – 4

1 = täysin eri mieltä 2 = jossain määrin eri mieltä 3 = jossain määrin samaa mieltä 4 = täysin samaa mieltä

En osaa
sanoa

Työ

Työ ei stressaa minua liikaa	1	2	3	4	x
Koen työni mielekkääksi	1	2	3	4	x
Minusta on mukava tulla töihin	1	2	3	4	x
Koen olevani työssäni luova ja ideoiva	1	2	3	4	x
Uskallan heittäytyä uusiin asioihin	1	2	3	4	x
Voin esittää uusia ideoita työpaikkani kehittämiseksi	1	2	3	4	x

Työyhteisö

Työkavereiden kesken on ”mutkattomat” välit	1	2	3	4	x
Minut hyväksytään sellaisena kuin olen	1	2	3	4	x
Saan työtovereilta apua tarvittaessa	1	2	3	4	x
Kehitämme yhdessä työpaikkaa ja työtapoja	1	2	3	4	x
Työpaikallamme ei ole me-henkeä häiritseviä ”kuppikuntia”	1	2	3	4	x
Ketään ei syrjitä tai kiusata työpaikallamme	1	2	3	4	x
Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri	1	2	3	4	x
Työpaikkamme vuorovaikutus on rakentavaa, tasavertaista ja avointa	1	2	3	4	x

Esimies ja johto

Esimieheni on hyvä tyyppi	1	2	3	4	x
Esimies arvostaa työtäni	1	2	3	4	x
Esimieheni ja minun välillä vallitsee molemminpuolinen kunnioitus ja luottamus	1	2	3	4	x
Esimieheni osoittaa kiinnostusta työyhteisön kehittämiseen	1	2	3	4	x
Saan esimieheltäni kannustusta ja rakentavaa palautetta	1	2	3	4	x
Tiedonkulku työyhteisössä toimii hyvin	1	2	3	4	x
Työpaikalla kannustetaan uusien ideoiden esiin tuomiseen	1	2	3	4	x
Työyhteisössäni tuetaan työhyvinvointia	1	2	3	4	x

Taiten tuottoa -hanke
S11689 / 701040 / 24411
580/02.05.02.01/2011

Arvioi toteutetun kulttuuri- ja taideprojektin vaikutuksia asteikolla 1 – 5
1 = ei lainkaan, 2= hieman, 3= jossain määrin, 4 = melko paljon, 5 = erittäin paljon

Toteutettu kulttuuri- ja taideprojekti on parantanut työpaikkani yhteishenkeä

1 2 3 4 5

Toteutettu kulttuuri- ja taideprojekti on lisännyt vuorovaikutusta työyhteisössämme

1 2 3 4 5

Toteutettu kulttuuri- ja taideprojekti on innostanut työyhteisöäni kehittymään

1 2 3 4 5

Toteutettu kulttuuri- ja taideprojekti on rohkaissut minua aktiivisempaan rooliin työyhteisössäni

1 2 3 4 5

Kuinka paljon toteutettu työhyvinvointia tukeva kulttuuri- ja taideprojekti on hyödyttänyt työyhteisöäsi?

1 2 3 4 5

Kuinka paljon muutoksia kulttuuri- ja taideprojektin myötä näkyy työyhteisösi arjessa?

1 2 3 4 5

Vapaasana

Kuvaile miten kulttuuri- ja taideprojekti on vaikuttanut työyhteisösi ilmapiiriin?

Lomake on suunniteltu Taiten tuottoa -hankkeessa. Autti Hannele, Heikkinen Noora, Oinonen-Edén Elli, Puhakka Arttu, Rouvinen Riitta



ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Koulutus- ja kehittämisspalvelu
Aducate



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013