



ESIMIESKYSELY

1. Perustietoja

TAIKA II-hankkeen alku- ja loppukartoituskyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa projektiin osallistuneiden työyhteisöjen esimiehiltä. Alkukartoituskysely suunniteltiin TAIKA-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa saadun tiedon ja ymmärryksen pohjalta. Keskeisimpinä teemoina olivat työyhteisön hyvinvointi, toimivuus, ajankäyttö, epäonnistumisten ja virheiden sietäminen, suhtautuminen muutokseen, hiljaisen tiedon siirtäminen, avoimuus ja innovatiivisuus ja taidelähtöisen toiminnan vaikutukset.

Tietoa kerättiin hankkeen aikana eri tavoin, ja myös tulosten kertomiseen pyrittiin löytämään erilaisia tapoja (ks. TAIKAn loppuraportti sekä Taiteesta toiseen -julkaisu). Kyselyaineisto oli yksi tiedonkeruun muoto: alku- ja loppukartoitusmateriaalia vertaamalla voitaisiin parhaimmillaan saada näkyviin muutosta joukossa vastaajia. Tavoitteena oli kartoittaa esimiesten arviota taidetoiminnan vaikutuksista työyhteisöön ja sen innovatiivisuuteen.

Tietoa kerättiin läpi TAIKA-hankkeen eri tavoin, sekä laadullisesti, määrällisesti että taiteen keinoin. Käytännössä kyselyaineiston keruu toteutettiin siten, että kunkin työyhteisön esimiehelle lähetettiin kysely sähköisesti. Toinen kysely jaettiin työpajojen jälkeen, myös sähköisesti. Alkukyselyyn tuli vastauksia yhteensä 18. Loppukyselyyn tuli vastauksia vähemmän kuin aloituskyselyyn, yhteensä 12. Vastaajat toimivat pääosin julkisella sektorilla tai sosiaali- ja terveysalalla.

Taulukko 1. Alku- ja loppukyselyyn vastanneiden määrä sekä sukupuoli- ja ikäjakauma.

	Sukupuoli	Ikä	Yhteensä
Alkukysely	N: 17	20-25 -vuotias: 0	18

	M: 1	26-30 -vuotias: 0 31-39 -vuotias: 3 40-49 -vuotias: 5 50-55 -vuotias: 7 56-60 -vuotias: 2 yli 60 -vuotias: 1	
Loppukysely	N: 10 M: 2	20-25 -vuotias: 0 26-30 -vuotias: 0 31-39 -vuotias: 0 40-49 -vuotias: 3 50-55 -vuotias: 5 56-60 -vuotias: 4 yli 60 -vuotias: 0	12

Vastanneista 66.7% ei ollut kokenut aiemmin taidelähtöisten menetelmien käyttöä osana työtä ja 33.3%:lla oli aiempia kokemuksia taidelähtöisten menetelmien käytöstä työssä. Tuttuna taidemuotona ilmaistiin draama ja muutamilla oli kokemuksia kuvallisesta ilmaisusta ja maalaamisesta.

2. Esimiesten lähtöolettamuksia taidelähtöisestä toiminnasta

Esimiehiltä kysyttiin antavatko he työyhteisössä alaisilleen tukea uudenlaisten ajattelutapojen ja toiminnan toteutumiseksi. Esimiehistä vastasi 44.5 % antavansa tukea ja 44.4% jossain määrin antavansa tukea alaisensa uudenlaisille ajattelutavoille ja toiminnalle. Näyttäisi siltä, että TAIKA-hankkeen pilottikohteiksi on valikoitunut työyhteisöjä, joilla on varsin alhainen kynnyks kokeilla uutta ja tukea sekä työyhteisön että alaisten uudenlaisia toimintatapoja. Pilotiksi ei todennäköisesti

olisi voinut valikoitua työyhteisöjä, jotka eivät suhtaudu positiivisesti uusiin asioihin, sillä he olisivat kieltäytyneet osallistumasta.

Esimiehet lisäksi kuvasivat, että tämänhetkisessä työyhteisössä käytetään suurimmaksi osin (38.9 %) tai vähän (44.4%) taidelähtöisiä menetelmiä. Ainoastaan 16.7 % vastanneista totesi, ettei heidän työyhteisössä käytetä lainkaan taidelähtöisiä menetelmiä.

Taulukko 2. Taidelähtöiseltä toiminnalta odotettiin tässä projektissa esimiesten mainitsemana seuraavia asioita.

ESIMIESTEN ODOTUKSIA TAIDELÄHTÖISELLE TOIMINNALLE
Omien mahdollisesti urautuneiden ajatusmallien muuttumista
Keskustelun avautumista ja vuorovaikutusta työyhteisössä
Käytännön työvälineitä arkeen, uusia näkökulmia
Innostuneita työntekijöitä
Työyhteisölle työhyvinvoinnin edistämistä - toisiin tutustumista ja rentoa tapaa pureutua työyhteisön ongelmakohtiin
Ideoita, oppia, tekemistä, innostusta ja uusia ajatuksia
Uusia työkaluja omaan työhön ja myös työnohjauksellista antia.

Esimiehiltä kysyttiin millaisia vaikutuksia taidelähtöisellä toiminnalla voi olla työn sisältöihin ja organisointiin (esim. asiakastyö). He arvioivat taidelähtöisen toiminnan tuottavan hyvää

yhteishenkeä ja työssä viihtymistä sekä parantavan asiakaspalvelua. Taide auttaa näkemään asioita toisen näkökulmasta ja tuovan lisää ulottuvuuksia työn tekemiseen.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan taidelähtöisiä menetelmiä suhteessa muihin työn kehittämisen menetelmiin. Vastausten mukaan taidelähtöisissä menetelmissä jokainen löytää oman tapansa ilmaista itseään ja oppii uutta niin itsestään kuin työyhteisöstä. Taiteen keinoin saatetaan päästä syvälle ja nopeasti, koska esiin tulee helposti myös alitajuista materiaalia.

3. Kokemuksia taidelähtöisistä projekteista

Vastaajilta kysyttiin ovatko he huomanneet taidelähtöisen toiminnan vaikuttaneen työyhteisön innovatiivisuuteen. Työyhteisön ilmapiirin ja keskustelun koettiin vapautuneen ja siten tuoneen työhön innovatiivisia ratkaisuja. Läsnä olemisen ja oman kehon kuuntelun merkitys on kasvanut. Muutamit tiimit ovat ottaneet taidelähtöisen toiminnan osaksi tiimin työskentelyä.

Taulukko 3. Taidelähtöinen toiminta tuotti esimiesten mainitsemana seuraavia asioita.

TAIDELÄHTÖISEN TOIMINNAN VAIKUTUKSIA ESIMIESTEN MAINITSEMANA
Yhteisöllisyyttä ja toisen erilaisuuden hyväksymistä. Uskallusta puhua vapaammin ja rohkeutta tuoda omia ajatuksia esille.
Ajattelutapojen laajentumista ja asioiden katsomista uudella tavalla.
Yhteistyön lisääntymistä
Yhdessä toimimista

Keskustelun lisääntymistä
Keskustelun avausta, prosessin käynnistämistä ja katalysaattorina toimimista.

Esimiehet arvioivat vastasiko taidelähtöinen toiminta heidän odotuksia ja tarpeita. Taidelähtöisen toiminnan koettiin lisänneen yhteisöllisyyttä ja toisen erilaisuuden hyväksymistä. Työpajoissa pureuduttiin niihin asioihin, jotka työyhteisössä olivat olleet pinnalla ja joihin piti löytää uutta näkökulmaa. Taide olisi heidän mukaansa pitänyt kuitenkin kytkeä vielä vahvemmin työyhteisön tehtäviin tai niihin tarpeisiin, joita työyhteisöllä oli. Myöhemmät pienemmälle ryhmälle suunnatut kerrat koettiin hyödyllisenä. Myös yksittäisen työpajan roolia pohdittiin kriittisesti, sillä prosessin pitäisi olla pidempi jotta toiminta jäisi työn arkeen.

Esimiehet pohtivat taidelähtöisen työskentelyn vaikutuksia työyhteisön toimintaan. Työpajat ovat saaneet aikaan yhteistyön lisääntymistä. Joidenkin työntekijöiden kohdalla vaikutus on ollut hyvin positiivinen; aikaisemmin yksin huoneessaan puurtaneet ja porukasta erillään olevat henkilöt ovat uskaltaneet tulla yhteiseen joukkoon ja ilmaista paremmin itseään. Yhteistoiminta on parantunut, henkilöt tuntevat toisensa ja toistensa työtehtävät entistä paremmin. Tekeminen on lisännyt yhteisöllisyyttä ja toisen erilaisuuden hyväksymistä. Työyhteisössä uskalletaan puhua vapaammin ja tuoda omia ajatuksia esille. Keskustelu on lisääntynyt.

Taulukko 4. Taidelähtöinen toiminta tuotti tuloksia johtamisen näkökulmasta.

TAIDELÄHTÖISEN TOIMINNAN VAIKUTUKSET JOHTAMISEEN
Vapautunut ilmapiiri ja lisääntynyt vuorovaikutus on helpottanut työtehtävien hoitoa kun mielipiteiden vaihtaminen on vilkkaampaa.
Antanut työkaluja johtamiseen

Johtaminen on helpottunut kun keskustelu ja palautteen määrä on lisääntynyt
Tukenut johtajuuden jakamista työntekijöiden vastuuta lisäämällä.

Interventioiden jälkeen esimiehiltä kysyttiin olisivatko he kiinnostuneita saamaan koulutusta siihen, miten taidelähtöisiä menetelmiä voisi hyödyntää esimiestyössä. 88.2% heistä ilmaisi kiinnostuksensa.