



TAIDETTA TYÖELÄMÄÄN

Valtakunnallisen TAIKA-hankekokonaisuuden toimenpiteet ja tulokset

-
- TAIKA I – Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille (2008–2011)
 - TAIKA II – Taide työelämän laadun ja innovaatiokyvykkyyden kehittäjänä (2011–2013)

Yhteenvetoraportti

Taidetta työelämään

Valtakunnallisen TAIKA-hankekokonaisuuden toimenpiteet ja tulokset

TAIKA 2008–2011

TAIKA 2011–2013



Kirjoittajat

Anu-Liisa Rönkä (toim.)

Pekka Korhonen

Minna Liski

Päivi Rantala

Eila Sainio

Elise Vanhanen

www.taikahanke.fi

<http://blogs.helsinki.fi/taika-hanke>

Sisällys

Tiivistelmä	5
TAIKA-info	7
Johdanto	11
Vaikutuksia työpaikoilla	12
Paikallisia vaikutuksia	18
Vaikutuksia kentillä: sosiaali- ja terveysala, taiteen kenttä, tutkimuskenttä	19
Heijastuksia kansalliseen keskusteluun	25
Lähteet	26

Tiivistelmä

TAIKA-hankekokonaisuuden (2008–2013) tehtävänä oli edistää ja tutkia taidelähtöisten menetelmien käyttöä työelämässä. Taidelähtöisillä menetelmillä tarkoitetaan esimerkiksi teatterin, tanssin, kuvataiteen, kirjoittamisen tai musiikin menetelmien käyttämistä osana organisaation, työyhteisön tai henkilöstön kehittämistä.

Hankkeissa järjestettiin pitkäkestoista taidetoimintaa yli 20 työpaikalla. Pitkiin taideprojekteihin osallistui yhteensä noin 600 osanottajaa. Pitkien prosessien lisäksi toteutettiin lyhytkestoisia työhyvinvointipäiviä 15 työyhteisössä. Johtopäätöksenä todetaan, että taide voi saada aikaan muutoksia työn sisällön, työkuulttuurin ja organisaation tasolla.

Taidetoiminta ei anna työpaikan kehittämiskohteisiin patenttiratkaisuja vaan se on ennemminkin katalysaattori, joka käynnistää ja edistää kehittämisprosesseja. Taidetoiminta voidaan määritellä ”näkyväksi tekijäksi”, joka paljastaa vakiintuneita rooleja, keskustelun tapoja ja rutinoituneita käyttäytymismalleja – ja auttaa löytämään uusia näkökulmia. Taidetoiminnan vaikutukset näkyvät selvimmin siinä, että se toimii yhteisöllisyyden vahvistajana edistämällä vapautunutta ilmapiiriä, avoimuutta, vuorovaikutusta, luottamusta ja kykyä sietää erilaisuutta työyhteisön sisällä.

TAIKA-hankkeessa taidelähtöisen työskentelyn vaikutuksia on tarkasteltu eri tavoin, niin perinteisin tutkimusmenetelmin (esim. haastattelut ja havainnointi) kuin taiteen keinoin (mm. kuvantaminen). Varsinaisia määrällisiä mittaristoja ei tämänkaltaisella toiminnalle voida löytää, koska jokainen työyhteisö on erilainen ja lähtökohdat ja tarpeet ovat erilaisia. TAIKA-hankkeen aikana on kuitenkin pyritty kehittämään erilaisia menetelmiä vaikutusten havaitsemiseen ja todentamiseen. Hankkeessa on myös tuotettu kysely, jota työyhteisössä voidaan käyttää kartoittamaan tilannetta ennen toiminnan alkua ja sen päätyttyä.

Tutkimustoiminnan lisäksi TAIKA-hankekokonaisuudessa kehitettiin taidelähtöisten työskentelyn mentorointiosaamista sosiaali- ja terveysalalla sekä pohdittiin taiteen ja työelämän yhdistämisen edellytyksiä laajemmin yhteiskunnassa. Tuloksia voi lukea hankkeen julkaisuista:

Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia.

Toim. Päivi Rantala ja Satu-Mari Jansson

”Ei tarvittukaan parasetamolia” – kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoivassa.

Toim. Kirsti Nieminen ja Eila Sainio

Taide ja työ – Rakenteita ja osaamista.

Toim. Ilkka Kuhanen, Pekka Korhonen ja Riitta Pasanen-Willberg

Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin.

Toim. Päivi Rantala ja Satu-Mari Korhonen

Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä.

Toim. Anu-Liisa Rönkä, Ilkka Kuhanen, Minna Liski, Saara Niemeläinen ja Päivi Rantala

Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa.

Päivi Rantala, Aini Linjakumpu, Sandra Wallenius-Korkalo ja Eliza Kraatari

TAIKA-hankekokonaisuuden toteuttajia olivat Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu ja Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia.

Hankekokonaisuus kuului opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämishjelmaan Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittäminen. Kehittämishjelman rahoittava viranomainen on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

TAIKA-info

TAIKA I

– Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille

Toteutusajka 1.8.2008–31.5.2011

Kehittämistehtävät

- Kerätä, tuottaa ja välittää tietoa taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöissä
- Mallintaa prosesseja, joilla taidelähtöisiä menetelmiä otetaan käyttöön työyhteisöissä
- Kehittää taidelähtöisten menetelmien käyttöä edistävää ohjaus- ja mentorointi-järjestelmää

Yhteistyöprojektit

- Lahden kaupungin sosiaali- ja terveysalan vanhusten palveluyksiköt (3)
- Helsingin kaupungin vanhusten palvelukeskukset (3)
- Päivätoimintaryhmä Mellari
- Järvenpään perhepalveluyksikkö Eteva
- Pukkilan kunnan Hyvinvointikeskus Onni
- Dementiakoti Turun Otso
- Kaarinan kaupungin sivistystoimen alainen Kuovinkadun päiväkotia ja ruotsinkielinen Koivukulman päiväkotia
- CTM Oy:n lastensuojelun pienryhmäkoti

Työhyvinvointipäivät

- Helsingin missio
- Helsingin läntinen perhekeskus
- Hämeenkosken kunnan päiväkotihenkilökunta
- Lahden kaupungin päiväkodit (Kanerva, Kerinkallio, Loviisanpääsi, Saksala ja Ruoriniemi)
- Palmenian henkilöstö- ja organisaatio-tiimi
- Lahden kaupungin kuntouttava työhöjaus
- Pukkilan kunta
- Päijät-Hämeen koulutus konsernin yhteiset palvelut
- Työvoiman palvelukeskus Lyhty
- Vääksyn yhteiskoulu

Projektiryhmä

Marko Ahlgren, Kirsi Heimonen, Tuija Husso, Anna Liisa Karjalainen, Irma Koistinen, Pekka Korhonen, Satu-Mari, Korhonen, Harri Kostilainen, Anja Kuhalampi, Ilkka Kuhanen, Anneli Larkia, Aini Linjakumpu, Minna Liski, Mervi Liukkonen, Marja Oulmane, Saara Niemeläinen, Kirsti Nieminen, Leena Nietosvuori, Päivi Rantala, Alli Rinne, Anu-Liisa Rönkä, Eila Sainio, Hanna Turunen, Elise Vanhanen, Pia Vehnämäki, Marja Vuori ja Sandra Wallenius-Korkalo

Ohjausryhmä

PUHEENJOHTAJA

Professori **Arto Haapala**,

Helsingin yliopisto, filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos

JÄSEN

Palvelupäällikkö **Eija Kattainen**

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Johtaja **Juha-Pekka Liljander**

Helsingin yliopisto, Palmenia Lahti

Suunnittelija **Taina Seitsara**

Lahden ammattikorkeakoulu

Yliopistonlehtori **Aini Linjakumpu**

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tdk

Rehtori **Paula Tuovinen**

Teatterikorkeakoulu

Koulutusjohtaja **Timo Tanskanen**

Turun AMK / Taideakatemia

VARAJÄSEN

Lehtori **Eila Sainio**

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kehittämispäällikkö **Anja Kuhalampi**

Helsingin yliopisto, **Palmenia Lahti**

Projektisuunnittelija **Minna Liski**

Lahden ammattikorkeakoulu

Tohtoritutkija **Päivi Rantala**

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tdk

Erikoissuunnittelija **Pekka Korhonen**

Teatterikorkeakoulu

Täydennyskoulutuspäällikkö **Elise Vanhanen**

Turun AMK / Taideakatemia

Asiantuntijajäsen

Projektipäällikkö **Anu-Liisa Rönkä**

Helsingin yliopisto, Palmenia Lahti

Tutkija **Anne Pässilä**

Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Lahden yksikkö

Kulttuuriasiainneuvos **Esa Pirnes**

Opetusministeriö

Ammattikasvatustarkastaja **Paula Lohikoski**

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

EU-koordinaattori **Henri Helander**

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Professori **Antti Karisto**

Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos

Sihteeri

Suunnittelija **Ilkka Kuhanen**

Helsingin yliopisto, Palmenia Lahti

TAIKA II – Taide työelämän laadun ja innovaatiokyvykkyyden kehittäjänä

Toteutusaika 1.6.2011–31.12.2013

Kehittämistehtävät

- Soveltaa, kehittää ja tutkia taidelähtöistä työskentelyä esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta
- Tutkia taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia työpaikoilla
- Kehittää taidelähtöisten menetelmien mentorointijärjestelmää
- Dokumentoida ja kehittää malleja taiteen ja työelämän integraation edistämiseksi

Yhteistyöprojektit

- Ammattikorkeakoulun johtoryhmä
- Ammattikorkeakoulun työyhteisön kehittämisprojekti
- Diakonia-ammattikorkeakoulun henkilöstö
- Erinomaiseksi johtajaksi
- Helsingin kaupunki, vanhustyön vastuualue ja aikuissosiaalityö
- Helsingin seurakuntayhtymä
- Kaleidoskooppi-hankkeen projektiryhmä
- Lahden kaupungin läntisen alueen päiväkotien esimiehet ja henkilökunta
- Lahden kaupungin tekninen ja ympäristötoimi / Hallintoyksikkö
- Lahden kaupungin tekninen ja ympäristötoimi / Ympäristöneuvonta
- LähiTapiolan asiakaspalvelun kehittämisprojekti
- Sairaalan henkilökunta
- Tampere-talo

Projektiryhmä

Kirsi Heimonen, Mirja Hiltunen, Satu-Mari Jansson, Irma Koistinen, Pekka Korhonen, Anja Kuhalampi, Ilkka Kuhanen, Anneli Larkio, Jouni Leikkonen, Mia Liski, Minna Liski, Mervi Liukkonen, Kirsti Nieminen, Marja Oulmane, Riitta Pasanen-Willberg, Päivi Rantala, Anu-Liisa Rönkä, Elise Vanhanen, Pia Vehnämäki, Marjut Villanen, Eila Sainio

Ohjausryhmä

PUHEENJOHTAJA

Professori Antti Karisto,

Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos

JÄSEN

Projektituottaja **Lan Le**
Kaleidoskooppi-hanke
Kulttuurisuunnittelija **Jenni Varho**
Osaattori-hanke
Erikoistutkija **Tuija Oikarinen**
Taiteen refleksiiviset menetelmät-hanke
Yritysassiamies **Taina Seitsara**
Elinkeinopalvelut, Helsingin kaupunki

VARAJÄSEN

T&K-päällikkö **Timo Parkkola**
Kaleidoskooppi-hanke
Projektipäällikkö **Sanna Juvonen**
Osaattori-hanke
Projektitutkija **Anne Pässilä**
Taiteen refleksiiviset menetelmät-hanke
Marit Hohtokari
Pääsihteeri, Agma ry

Asiantuntijajäsen

Kulttuuriasiainneuvos **Esa Pirnes**
Opetusministeriö
Ammattikasvatustarkastaja
Paula Lohikoski
Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
EU-koordinaattori
Henri Helander
Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus
Kehittämispäällikkö
Anja Kuhalampi
Helsingin yliopisto, Palmenia
Projektipäällikkö
Anu-Liisa Rönkä
Helsingin yliopisto, Palmenia
Lehtori **Eila Sainio**
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Erikoissuunnittelija
Pekka Korhonen
Taideyliopisto / Teak
Projektipäällikkö
Minna Liski
Lahden ammattikorkeakoulu
Täydennyskoulutuspäällikkö
Elise Vanhanen
Turun AMK / Taideakatemia
Tohtoritutkija
Päivi Rantala
Lapin yliopisto

Sihteeri

Suunnittelija **Ilkka Kuhanen**
Helsingin yliopisto, Palmenia

Johdanto

TAIKAN syntytarinan taustalla on monta keskustelua ja kehittämistavoitetta. Laajemman yhteiskunnallisen kehittämisen näkökulmasta hankekokonaisuus liittyy innovaatiopolitiikan, kulttuuripolitiikan, hyvinvointipolitiikan ja työpolitiikan ajankohtaisiin teemoihin.

Hankkeen syntyvaiheessa keskeistä oli luovuuden teeman tuominen innovaatiokeskusteluun, jota perinteisesti on käyty tiede- ja teknologiainnovaatioiden näkökulmasta – viime vuosina myös sosiaaliset innovaatiot huomioon ottaen. Opetus- ja kulttuuriministeriö halusi nostaa kulttuuristen innovaatioiden käsitteen teknologisten ja sosiaalisten innovaatioiden rinnalle, ja TAIKA-hanke omilla toimenpiteillään osallistui tähän keskusteluun.

Kulttuuripolitiikan alueella TAIKA-hankkeen tehtävänä oli edistää innovatiivisuuden ja hyvinvointiin liittyvää taidelähtöistä toimintaa työelämässä, ja tätä kautta lisätä kulttuurista lukutaitoa ja osaamista koko yhteiskunnassa. Taiteen hyvinvointinäkökulman (Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia-ohjelma 2010–2014) myötä taide- ja kulttuuripolitiikka kytkeytyi hyvinvointipolitiikkaan. Keskiössä oli keskustelu taiteen hyvinvointia tuottavista vaikutuksista; alan tutkimuksia on tehty mutta tutkimusperinne on vielä lyhyt.

TAIKAN jatkohankkeen keskeinen tehtävä oli tuottaa uutta tutkimustietoa taidetoiminnan vaikutuksista työpaikoilla. Samalla hanke fokusoitui työelämän kehittämiseen, joka oli keskeinen teema hallitusohjelmassa. Keväällä 2012 valmistui työministeri Lauri Ihalaisen johdolla laadittu Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Laajapohjainen Työelämä 2020-verkostohanke ryhtyi toteuttamaan strategiaa, ja siihen kytkeytyi opetus- ja kulttuuriministeriön Arvokas työelämä-prosessi, joka pyrki tuomaan erityisesti taiteen, kulttuurin ja liikunnan keinoja työelämän kehittämiseen.

TAIKA II-hankkeen keskeiseksi tehtäväksi muodostui taidetoiminnan vaikutusten tutkiminen ja vaikutusten todentamisen keinojen pohtiminen. Hankkeen ohjausryhmässä vaikuttanut kulttuuriasianneuvos Esa Pirnes kannusti suhtautumaan tehtävään kylmäpäisesti siten, ettei vaikutuksia pyritä liioittelemaan eikä jättämään mahdollisia ongelmakohtia huomiotta. Hankkeessa onkin pidetty tärkeänä sekä taidetoimintaa edistävien että estävien tekijöiden tunnistamista.

Keskustelu taiteesta työelämäkontekstissa on muuttunut TAIKA-hankkeen toteutusvuosina. Toimijoiden ja toiminnan määrä on kasvanut – tai tullut toisella tavalla näkyväksi ja kuuluvaksi kuin hankkeen syntyvaiheessa. Työelämässä tuntuu olevan sekä kysyntää että tarjontaa taidelähtöiselle toiminnalle. Mutta kysymyksiäkin riittää: Miten osapuolet löytävät toisensa ilman hankkeiden välitystoimintaa? Ovatko työpaikat halukkaita maksamaan omasta pussistaan taiteilijoiden tai taiteella työtä kehittävien palkkioita?

Taidelähtöisiä menetelmiä työelämässä käyttävien ammattikunta tuntuu olevan muotoutumassa. Kyse on monimuotoisesta toimijajoukosta, johon kuuluu taiteilijoita, soveltavan taiteen ammattilaisia ja työn kehittäjiä, jotka käyttävät taiteen menetelmiä yhtenä muiden menetelmien joukossa. Eri orientaatiolla toimivien ammattilaisten näkemykset työstään ja sen periaatteista poikkeavat toisistaan. Onkin perusteltua todeta, että taiteen työelämäkontekstissa toimii erilaisia toimijoita, joita ei kannata niputtaa yhteen kategoriiaan eikä pyrkiä kuvaamaan yhdenlaisella sanastolla. Osa toimijoista sitoutuu soveltavan taiteen käsitteeseen ja osa korostaa toimivansa taiteilijoina työyhteisöissä. Nämä erilaiset lähestymistavat voidaan hyväksyä ja puhua yhtäältä soveltavan taiteen ammattilaisista ja toisaalta taiteilijoista, jotka toteuttavat taideprosesseja työyhteisöissä.

Hankkeen toimintaa ja tuloksia raportoidaan julkaisuissa

Rantala & Jansson (2013);

Nieminen & Sainio (2013);

Kuhanen, Korhonen, Pasanen-Willberg (2013);

Liski & Rönkä (2013);

Rantala & Korhonen (2012);

Rönkä, Kuhanen, Liski, Niemeläinen & Rantala (2011) sekä

Rantala, Linjakumpu, Wallenius-Korkalo ja Kraatari (2010).

Tämä raportti kuvaa TAIKA-hankekokonaisuuden vaikutuksia toimintaan osallistuneissa työyhteisöissä, hankkeen toteutuspaikkakunnilla, taidetoiminnan vaikutuspiirissä olevilla toimialoilla ja kansallisella tasolla.

Vaikutuksia työpaikoilla

Kaikki TAIKA-hankkeiden (TAIKA I ja TAIKA II) yli 20 työyhteisössä toteuttamat pitkäkestoiset taideprosessit saivat aikaan vaikutuksia organisaation, työyhteisön tai yksilöiden tasolla. Tarkempia kuvauksia prosesseista voi lukea hankkeen julkaisuista. Hankkeiden toteuttaman taidetoiminnan piirissä oli mukana noin 600 työntekijää eri työpaikoilta, joten henkilökohtaiset kokemukset voivat toki vaihdella paljonkin, mutta työyhteisön kannalta positiivisia vaikutuksia havaittiin kaikissa prosesseissa.

Taidetoiminnan vaikutukset kohdistuvat erityisesti organisaatiokulttuuriin, työyhteisön tunnetasolle ja henkiseen hyvinvointiin. Taidetoiminta ei anna työpaikan kehittämiskoh-teisiin patenttiratkaisuja vaan se on ennemminkin katalysaattori, joka käynnistää ja edistää kehittämisprosesseja. Taidetoiminta voidaan määritellä ”näkyväksi tekijäksi”, joka pal-

jastaa vakiintuneita rooleja, keskustelun tapoja ja rutinoituneita käyttäytymismalleja – ja auttaa löytämään uusia näkökulmia. Taidetoiminnan vaikutukset näkyvät selvimmin siinä, että se toimii yhteisöllisyyden vahvistajana edistämällä vapautunutta ilmapiiriä, avoimuutta, vuorovaikutusta, luottamusta ja kykyä sietää erilaisuutta työyhteisön sisällä.

TAIKA-hankkeen toimintaan osallistuneet esimiehet ovat kokeneet taidetoiminnan hyödylliseksi oman työnsä näkökulmasta useammalla tavalla:

- 1) taidetoiminta auttaa tuottamaan uusia ideoita; asioihin saadaan uutta sisältöä ja näkökulmaa,
- 2) taidetoiminta saa aikaan liikettä ja keskustelua työyhteisössä ja auttaa ratkaisemaan ongelmia, jotka ovat juuttuneet asemiinsa vuosikausiksi,
- 3) taidetoiminta luo tiimihenkeä ja yhteyksiä ihmisten välille,
- 4) taidetyöpaja on sinänsä virkistävä ja työhyvinvointia edistävä kokemus ja
- 5) taidetoiminta edistää avointa ja rohkeaa vuorovaikutusta esimiehen ja työyhteisön välillä ja auttaa pitämään auki erityisesti tunnetason kanavaa, mikä mahdollistaa heikkojen signaalien havaitsemista.

Taidetta työelämään -videolla (<http://www.youtube.com/user/TAIKAHANKE>) kuullaan kolmen TAIKA-hankkeen kanssa yhteistyössä toimineen johtajan kokemuksia taidetoiminnasta omissa organisaatioissaan. Kokemuksistaan kertovat Tampere-talon toimitusjohtaja Paulina Ahokas, Pukkilassa toimivan Hyvinvointikeskus Onnin toiminnanjohtaja Asta Engström ja Lahden kaupungin Teknisen ja ympäristötoimialan hallintojohtaja Jouko Seppälä.

Esimies- ja johtotasolla on korostunut vastuu siitä, miten taideprosessin kokemukset hyödynnetään työarjessa. Parhaimmillaan taidetoiminnan tuottama tieto integroituu osaksi työyhteisön muita kehittämisprosesseja (sisäiset kehittämisprojektit, työnohjaus, henkilöstökoulutus, kehityskeskustelut). Näin taidetoiminta voi antaa oman tukensa koko organisaation, työyhteisön ja henkilöstön kehittämistoiminnalle. Kehittämis toiminnassa on kuitenkin oltava kärsivällinen, sillä taideprosessit ovat pitkäkestoisia ja muutokset organisaatiossa tapahtuvat hitaasti.

TAIKA II-hankkeessa kokeiltiin työparitoimintaa, jossa taiteilija ja työyhteisön kehittäjä tai työnohjaaja toimivat yhdessä. Kokemukset työparitoiminnasta olivat eri osapuolten näkökulmasta pääsääntöisesti positiivisia. Työyhteisö saattoi kokea kehittäjän ”omaksi edustajakseen” ja ”tulkikseen” suhteessa taiteilijaan ja taidetoimintaan. Myös taiteilija saattoi kokea helpottavana työnjaon, jossa kehittäjä kantoi vastuuta tavoitteen saavuttamisen ja ryhädynamiikan suhteen ja taiteilija voi keskittyä enemmän itse taiteellisen prosessin ohjaamiseen. Hankkeessa työskennellyt työnohjaaja Milla Sahla kirjoittaa työparitoiminnasta raportissaan (LIITE 1).

Jokainen taideprosessi on ainutlaatuinen mutta useiden prosessien analysoiminen on tuonut esiin taidelähtöisten menetelmien käyttöä kuvaavia yleisiä piirteitä. TAIKA I-hankkeessa tuotettu prosessianalyysi on kuvattu Päivi Rantalan artikkelissa (2011).

Taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyviä kysymyksiä tarkastellaan siinä kolmella tasolla:

- 1) rakenteiden,
- 2) asenteiden ja käytänteiden sekä
- 3) toiminnan tasolla.

Taidelähtöisten menetelmien käyttöprosessi työyhteisössä on jaettu viiteen vaiheeseen:

- 1) pohjatyö,
- 2) motivointi, kartoitus ja suunnittelu,
- 3) toiminta,
- 4) seuranta ja arviointi ja
- 5) vaikutukset.

Oheinen taulukko kuvaa taidetoimintaa edistäviä ja estäviä tekijöitä prosessin eri vaiheissa.

Taulukko 1: Taidetoimintaa edistäviä ja estäviä tekijöitä prosessin eri vaiheissa.

	Pohjatyö	Motivointi	Toiminta	Seuranta	Vaikutukset
EDISTÄÄ	<p>Johdon ja esimiesten sitoutuneisuus</p> <p>Positiivinen yleis-asenne taidetta kohtaan</p> <p>Yhteinen suunnittelu, selkeys esim. sopimuksissa</p>	<p>Riittävästi aikaa kartoittaa toiminnan tavoitetta ja suunnitella sisältöä avainhenkilöiden kanssa</p> <p>Yhteinen näkemys toiminnan luonteesta ja tavoitteesta</p>	<p>Toiminta sopii työyhteisölle, etenee työyhteisön ehdoilla ja työn sisäisen logiikan huomioiden</p>	<p>Seuranta ja arviointi integroidaan prosessiin</p> <p>Välipalaute auttaa suuntaamaan toimintaa ja loppukeskustelut kiinnittävät toiminnan osaksi työyhteisön muuta kehittämistoimintaa</p>	<p>Vaikutuksia arvioidaan myöhemmin ja tehdään näkyväksi. Tunnistetaan mitä prosessilla saatiin aikaan ja mitä uusia kehittämistarpeita havaittiin</p>
ESTÄÄ	<p>Johto, esimies ei ota vastuuta prosessista</p> <p>Pelot, traumat taidetta kohtaan</p> <p>Epäselvyys tehtävissä ja vastuissa</p>	<p>Erilaiset odotukset toiminnasta</p> <p>Toiminnan tavoite jää epäselväksi</p> <p>Aikataulu ei sovi työyhteisölle (vuosikello / päivärytmi)</p>	<p>Ryhmä ei innostu toiminnasta, ei halua tai pääse osallistumaan</p> <p>Käytännöt (tila, aikataulu) eivät toimi</p> <p>Ryhmädynamiikka ei toimi</p> <p>Viestintä, kommunikatio ei toimi työyhteisön ja ohjaajan välillä</p>	<p>Seuranta ja arviointi jätetään tekemättä</p> <p>Prosessi ei pääse sulkeutumaan kunnolla, asiat tuntuvat jäävän kesken, vaikutukset jäävät ilmaan leijumaan</p> <p>Havaittuihin ongelmiin ei puututa</p>	<p>Vaikutuksia ei arvioida eikä tunnisteta mahdollisia pitkän aikavälin vaikutuksia. Prosessi jää ilmaan</p>

Vaikutusten havaitsemisesta: Laadulliset indikaattorit

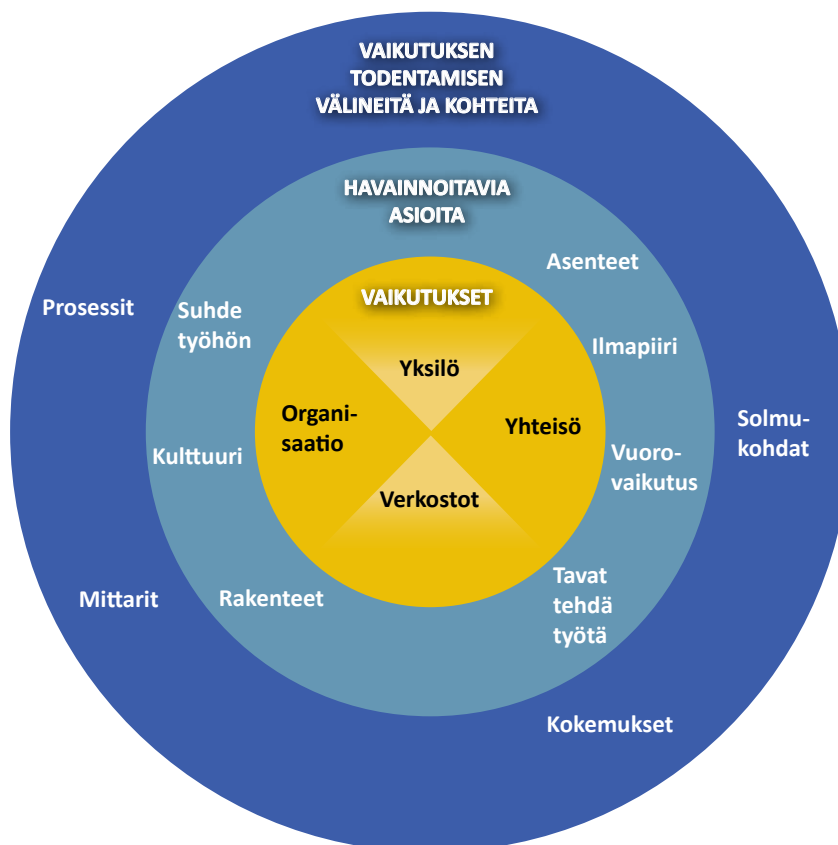
TAIKA-hankkeiden aikana tutkijaryhmä on kehittänyt teoreettisia, metodologisia ja metodisia välineitä taideperustaisen toiminnan vaikutusten havaitsemiseen ja todentamiseen. TAIKA-hankkeen ensimmäisen vaiheen tuloksena syntyi teoreettinen jäsenitys, prosessi-analyysi, taidelähtöisen toiminnan käyttöönotosta ja asenteiden, rakenteiden ja toiminnan tasojen huomioinnin tärkeydestä (Rantala 2011). TAIKA-hankkeen toisessa vaiheessa tätä mallia on käytetty mm. TAIKAn projektiryhmän oman prosessin analyysissä.

TAIKAn toisessa vaiheessa Mirja Hiltunen ja Päivi Rantala ovat toteuttaneet toimintatutkimuksen pohjalta taidetoiminnan luonteen, tilan, suunnan ja olemuksen analyysin (Hiltunen & Rantala 2013).

Taideperustaisen toiminnan menetelmien analyysiä TAIKA-hankkeen tutkijat ovat tehneet läpi prosessin. Menetelmiä he tuovan näkyväksi yhteisartikkelissaan teoksessa Taiteesta toiseen. (Heimonen, Hiltunen, Jansson & Rantala 2013).

Kuvio 1 ja Taulukko 2 havainnollistavat ja tiivistävät tutkijoiden näkemyksiä taidelähtöisten menetelmien vaikutusten havainnoimisesta ja todentamisesta.

Kuvio 1: Taidelähtöisten menetelmien vaikutusten havainnoimisesta: vaikutusten kohde, laatu ja esimerkkejä vaikutuksista.



Taulukko 2: Taidelähtöisten menetelmien vaikutusten havainnoimisesta: vaikutusten kohde, laatu ja esimerkkejä vaikutuksista.

Vaikutusten kohde	Vaikutusten laatu	Esimerkkejä vaikutuksista
<p><i>Yksilö</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijä • Esimies • Taiteilija • Soveltavan taiteen ammattilainen • Työn kehittäjä • Välittäjä 	<p>Psykologiset Sosiaaliset Työhön liittyvät Kognitiiviset</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koettu hyvinvointi / pahoinvointi • Suhde työhön, esim. innostuminen, rentoutuminen, energisoituminen • Suhde työkaveriinhin ja esimieheen, ks. työyhteisö
<p><i>Yhteisö</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö • Muu yhteisö • Osanottajajoukko 	<p>Katalysaattori Näkyväksi tekijä Muutosvoima</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työilmapiiri, positiiviset ja negatiiviset vaikutukset • Vuorovaikutus, esim. keskustelukulttuuri, viestinnän sävy, osallistumisaktiivisuus, esimies- ja alaisuhteet, keskustelun avaaminen • Työkulttuuri, esim. roolien ja toimintatapojen tunnistaminen, yhteistyö, sukupolvet • Tavat ja käytännöt, esim. kahvihetket, rituaalit, yhteinen toiminta, kokouskäytännöt • Suhtautumistavat esim. muutokseen, mm. tunteiden huomioon ottaminen • Erilaisuuden näkyväksi tekeminen, esim. oman ja toisten osaamisen tunnistaminen, ammatillisen itsetunnon vahvistaminen • Työn sisällöt ja työtavat, esim. liiketoiminnan kehittäminen kuten tuotekehitys, palvelukonseptit, asiakaspalvelun laatu
<p><i>Organisaatio</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatiokulttuuri, esim. organisaation historia, nykyisyys ja tulevaisuus • Muutokset, niiden käsittely • Johtamiseen liittyvät kysymykset • Organisaation rakenteet ja toimintatavat /toiminnot, esim. henkilöstöhallinto, viestintä
<p><i>Siirtovaikutukset / heijastevaikutukset</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Taiteilijoiden perheet ja muut yhteisöt • Muut verkostot, esim. organisaation asiakkaat ja muut sidosryhmät • Toteuttajayhteisö • Taiteen kenttä, tutkimuskenttä • Projekti tai muu välittäjäorganisaatio 		<ul style="list-style-type: none"> • Uuden oppiminen, uudet näkökulmat, joustavuuden oppiminen, toleranssin kasvaminen • Hyvinvointi ”siirtyy” • Itsetuntemus lisääntyy à vaikutukset myös muihin. Voi aiheuttaa myös pahoinvointia, koska muutos ei ole helppoa. • Vakiintuneet roolit saattavat muuttua

Vaikutuksia voi todentaa prosessin eri vaiheissa, eri tavoin, erilaisiin tarpeisiin, esim. organisaation omaan tarpeeseen tai tutkimuksen tarpeisiin, esim.

- Prosessianalyysi osanottajien kokemusten pohjalta
 - Mitä tapahtui eri vaiheissa?
 - Miten toimittiin? Kuka toimi?
 - Solmukohdat, kriisit, hyvät vaiheet
 - Yllätykset, suunnanvaihdokset
 - Mikä muuttui?
- Erilaisten polkujen, prosessien ja kokemusten havainnointi, kirjaaminen ja näkyväksi tekeminen
 - Kyselyt à ”mittaaminen”
(omat olemassa olevat/jatkuvat, hankkeissa/tutkimuksessa tehdyt, itse tehty/tutkijan tms. tekemä)
 - Kerrottu à esim. yksilöiden kokemukset, kootut tyypitarinat (esim. ”onnistunut” ja ”epäonnistunut”)
 - Kuvattu, visualisoitu à kertominen kuvana, prosessointi, tuo esiin erilaisia tasoja
 - Tanssittu, liikuttu à kehollinen kokemus
 - ”Näytelty” à draamaan keinoin nostetaan esiin joitain asioita, käsitellään ja puretaan

Teoreettinen jäsenitys jo alkuvaiheessa, systemaattisesti läpi prosessin, esim. organisaatiossa käytettävät omat kehittämisen välineet apuna/vertailukohtana

Tavoitteena on taidetoiminnan tuottaman tiedon integroiminen osaksi työyhteisön muita kehittämisprosesseja ja kehittämistä koskevaa tiedon käsittelyä.

Muutoksen indikaattoreita

- Keskustelut työyhteisössä: puheenvuorot, nauru, luonne (esim. keskusteluanalyysi dokumentoiduista tilanteista)
- Ilmapiiri, vuorovaikutus, miten puhutaan, millaisia ilmaisuja käytetään (esim. diskurssianalyysi haastatteluista tai keskusteluista, sadutus, havainnointi työtilanteissa ja taidetoiminnassa)
- Tavat tehdä työtä (esim. haastattelut, havainnointi, kuvantaminen)
- Suhde työhön (esim. haastattelut, havainnointi, kuvantaminen, sadutus)

Liitteenä on listaus tutkimusryhmän keräämistä aineistoista, pidetyistä esityksistä sekä julkaisuista. (LIITE 2. Kuvaus tutkimusryhmän toiminnasta. Tuotetut tutkimusaineistot, konferenssit, tutkimusesittelyt, esitelmät, puheenvuorot).

Liitteenä ovat myös analyysit TAIKAN alku- ja loppukyselyaineiston tuloksista: Työntekijöille tehdyn aineiston tulokset (LIITE 3. TAIKA-hankkeen alku- ja loppukartoituskysely mukana olevien työyhteisöjen työntekijöille) ja esimiehille tehdyn kyselyn tulokset (LIITE 4. Esimieskysely).

Paikallisia vaikutuksia

TAIKA-hankekokonaisuus on tullut toimintavuosiensa aikana tunnetuiksi toteutuspaikkakunnillaan Lahdessa, Turussa ja Rovaniemellä – Helsingissä tunnettuus ei ole samalla tavalla kattavaa kuin pienemmillä paikkakunnilla alan toimijoiden keskuudessa. Toteutuspaikkakunnilla on kuitenkin tapahtunut liikkahduksia ja uudenlaista dialogisuutta osapuolten välillä.

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniassa taidetoiminta on herättänyt kiinnostusta ja esimerkiksi tarinateatteria on käytetty sekä Lahden yksikön että koko Palmenian kehittämispäivissä. Taidetoimintaa on haluttu liittää osaksi myös muihin vireillä oleviin työelämän kehittämishankkeisiin. Myös joidenkin hankkeen pilottiorganisaatioiden kanssa jatketaan yhteistyötä muilla kehittämisaalueilla.

Taide työelämäkontekstissa oli uusi avaus Lahden alueella toimivien taiteilijoiden keskuudessa. TAIKA-hanke järjesti alueen taiteilijoille ja taidetoiminnan ohjaajille suunnattuja avoimia verkostoitumistilaisuuksia, joiden myötä aihepiiriä avattiin tälle osanottajajoukolle.

Rovaniemellä toimintaa soveltavan taiteen kentällä on runsaasti. Lapin yliopistossa on esimerkiksi toteutettu Soveltavan kuvataiteen maisteriohjelma. Koulutus tähtää uuden taiteellisen, toiminnallisen ja tieteellisen osaamisen tuottamiseen sekä sen integroimiseen matkailuun, elämysteollisuuteen ja palveluihin. Koulutus on tiiviissä yhteydessä elinkeinoelämään. (Ks. <http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Yksikot/Taiteiden-tiedekunta/Opiskelu/Maisteriohjelmat/Soveltavan-kuvataiteen-maisteriohjelma->.) Lapin yliopiston Taiteiden tiedekunnassa on lisäksi toteutettu lukuisia yhteisötaideprojekteja

Yhteistyötä yrittäjien ja taide- ja kulttuurialan toimijoiden kesken on viritelty, ja muun muassa Magenta-hankkeessa, jonka kanssa myös TAIKA on tehnyt yhteistyötä, on kehitetty

kuvataiteilijoiden täydennyskoulutusta ja manageritoimintaa.
(Ks. <http://www.lapintaiteilijaseura.fi/magenta/magenta/>)

Monitaideyhdistys Piste on toteuttanut esityksiä ja projekteja mm. maahanmuuttajanuorten kanssa. Lisäksi Rovaniemellä on toimintaa esimerkiksi vaikuttavan sirkuksen piirissä.
(Ks. <http://www.pistery.org/>)

Taidelähtöistä toimintaa työkontekstissa on kuitenkin vielä vähän, samoin tekijöitä on niukasti. Esimerkiksi Lapin kärkitoimialalla matkailussa olisi vielä paljonkin yhteistyön mahdollisuuksia.

Eri paikkakunnilla tapahtuvaa kehittämistyötä ajatellen TAIKA-hankkeet toteutettiin otollisena ajankohtana, sillä samaan aikaan kentällä oli paljon muitakin toimijoita työskentelemässä saman tavoitteen eteen. Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat olleet muun muassa Lappeenrannan Teknillisen yliopiston Lahti School of Innovation, Osaattori-hanke sekä Luova Suomi-ohjelma. Myös muiden hankkeiden edustajien kanssa on verkostoiduttu ja vaihdettu tietoa: mm. Kaleidoskooppi; Musiikki elämään; Taiteen tuottoa ja sitä edeltänyt Työhyvinvointia kulttuurista; Kolmio; Luovamo- luovien alojen urapolkupalvelu, informaatio- ja työnhakukeskus.

Vaikutuksia kentillä: sosiaali- ja terveysala, taiteen kenttä, tutkimuskenttä

Sosiaali- ja terveysala

TAIKA-hankkeiden ensimmäisessä vaiheessa taidelähtöisiä menetelmiä testattiin sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ajatuksena oli myös se, että taidelähtöisiä menetelmiä ei voi ottaa oman työnsä osaksi ellei niistä ole henkilökohtaista kokemusta.

Työskentelyä toteutettiin työpajasarjoina, joissa teemana oli ihmisen elämänkaari. Elämänkaaren vaiheita tarkasteltiin tanssin, kuvatyöskentelyn, kirjoittamisen, valokuvan ja prosessidraaman keinoin. Lisäksi oli erilaisia taidelähtöisiä tuokioita mm. koulutustapahtumien yhteydessä. Palautteissa tuli esiin mm. se, että työntekoon tulee erilainen tunne, kun tietää työkavereista enemmän. Myös työpajoissa käytetty demokraattinen ohjaus-

tapa vaikutti työntekijöihin ja osa halusi siirtää samanlaista otetta omaan työhönsä. Monet työntekijät kertoivat taiteesta tulleen aiempaa tärkeämmän omassa elämässä, jotkut kävivät taidenäyttelyissä, toiset alkoivat maalata tai valokuvata vapaa-ajallaan ja jotkut hakeutuivat jatkokoulutukseen. Työyhteisöissä näkyi jonkin verran myös jakautumista niihin, jotka innostuivat työskentelystä, ja niihin, jotka eivät pitäneet toimintaa tärkeänä. Pohdintaa siitä, miten omaa oppimista voisi hyödyntää asukas- ja asiakastyössä alkoi syntyä hyvin nopeasti. TAIKA-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa syntyikin mentoroinnin nelikenttämalli, jota TAIKA-hankkeen toisessa vaiheessa päästiin testaamaan.

Mentorointimallissa tarkasteltiin taiteen ammattilaisten ja sosiaali- ja terveysalan sekä kirkon työntekijöitten välistä vertais-, käänteis- ja asiantuntijamentorointia. Prosessin ensimmäisessä vaiheessa erilaisia taiteen aloja edustavat taiteen ammattilaiset ohjasivat työpajoja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille. Taidelähtöiseen työskentelyyn perehtyneet opettajat ohjasivat työpajoja kirkon työntekijöille.

Työpajasarjan jälkeen taiteilijat siirtyivät työskentelemään sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten rinnalle vanhustenkeskuksiin ja aikuissosiaalityön yksikköön. Tavoitteena oli toteuttaa taidelähtöistä työskentelyä vanhustenkeskusten asukkaille ja päivätoimintaryhmän asiakkaille, joista monet ovat mielenterveyskuntoutujia sekä löytää tässä prosessissa toimivia käytäntöjä. Työyhteisöjen työntekijät ja taiteilijat kokoontuivat välireflektioihin pohtimaan työskentelyn etenemistä sekä ongelmakohtia. Taiteen ammattilaisille asukkaiden ja asiakkaiden kanssa työskentely oli melko uutta. Vanhustenkeskusten asukkaiden huonokuntoisuus myös yllätti. Toisaalta sitten saatiin kokea lähes ihmeitä, kun taide kutsui liikkumattomia käsiä liikkumaan ja silmiin ilmestyi iloa. Taiteen ammattilaiset kokivat, että heille avautui TAIKA-toiminnan kautta uusi maailma ja myös innostus tehdä työtä asukkaiden ja asiakkaiden parissa. Ajoittain taiteilijat kuitenkin kokivat joutuvansa liian suureen vastuuseen yksin. Ihanteellisinta toiminta oli silloin, kun sosiaali- ja terveysalan ammattilainen toimi taiteilijan rinnalla omasta asiantuntijuudestaan käsin. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset kokivat saavansa työhönsä uusia näkökulmia ja monet löysivät jonkun oman tavan sisällyttää taidelähtöisyyttä työhönsä.

Kirkon alan ammattilaiset veivät taidetoimintaa omaan ryhmätoimintaan ja leiritoimintaan. Jotkut toteuttivat työpajoja myös omassa työyhteisössä työtovereiden parissa.

Mentoroinnin nelikenttä tarjoaa väljän mallin siihen miten osaaminen ja asiantuntijuus vaihtuvat tilanteesta toiseen ja sen myötä roolit mentoroinnissa. Samoin on nähtävissä yhteinen osaaminen. Mentorointiprosessi toi esiin reunaehdoja taidetoiminnalle sosiaali- ja terveysalalla, samoin hyviä ideoita ja toimivia käytäntöjä. Jonkin verran taidetoiminta myös jakaa henkilöstöä. Toiset innostuvat ja saavat uutta intoa työhönsä, toiset taas kokevat, että varsinaisen työ häiriintyy. Taidetoiminta vaatii myös vaivannäköä ja monet esim. vanhustenkeskusten asukkaista tarvitsevat apua voidakseen maalata tai tanssia.

Mentorointiprosessin perusteella on havaittavissa myös se, että taidetoiminnan ymmärtäminen ja juurtuminen vaatii paljon aikaa. Aikuissosiaalityön yksikkö oli mukana molemmissa TAIKA-hankkeissa ja työntekijät totesivat hankkeen tuoneen ison muutoksen heidän työtapaansa. Jatkossa he kiinnittävät myös rekrytoinneissa huomiota taidelähtöiseen osaamiseen. Joissakin työyhteisöissä haluttiin jatkaa yhteistyötä taiteen ammattilaisten kanssa omalla rahoituksella.

Myös sosiaali- ja terveysalalla taidetoiminnan paikka on paljolti kiinni siitä, miten toiminta esimiestasolla nähdään. Vaikutuksia on vaikea mitata. Niitä voi lukea asiakkaiden ja asukkaiden silmistä ja kasvoilta, mutta niitä on vaikea taivuttaa tilastoksi. Taidetoiminta pitäisi olla osa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden koulutusta, jotta siitä tulisi luonteva osa ammattitaitoa, eikä mikään erillinen saareke, jonka toiset saavuttavat ja toiset eivät. Sosiaali- ja terveysalalla tarvittaisiin myös taiteen ammattilaisia, jotka voisivat suunnitella toimintaa, kouluttaa henkilökuntaa ja toimia heille työparina.

Mentorointiprosessi ja sen tulokset ovat kuvattuna julkaisussa "Ei tarvittukaan paraseta-molia" – kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoivassa (toim. Kirsti Nieminen ja Eila Sainio).

Taiteen kenttä

Johdannossa todetaan, että "Taidelähtöisiä menetelmiä työelämässä käyttävien ammat-tikunta tuntuu olevan muotoutumassa. Kyse on monimuotoisesta toimijajoukosta, ... Eri orientaatiolla toimivien ammattilaisten näkemykset työstään ja sen periaatteista poikkeavat toisistaan. ... toimijoita, ... ei kannata niputtaa yhteen kategoriaan eikä pyrkiä kuvaamaan yhdenlaisella sanastolla. Osa toimijoista sitoutuu soveltavan taiteen käsitteeseen ja osa korostaa toimivansa taiteilijoina työyhteisöissä."

Tätä kahtiajakoa voi yrittää selittää taiteen kentässä tapahtumassa olevalla muutoksella. Taiteen sisäinen diskurssi on siirtymässä valmiin teoksen korostamisen sijasta tekemisen prosessin ja sen aikana tapahtuvan vuorovaikutuksen painottamiseen sekä auteur-keskeisestä, yksilöä korostavasta ajattelusta, kollektiiviseen tekijyyteen. Perinteisesti taiteilijakoulutus on perustunut autonomisen taiteilijan ihanteelle, oman taiteilijaidentiteetin rakentamiselle ja omien aiheiden löytämiselle. Nyt on kasvamassa yhteistyötä, yhdessä tekemistä korostava uusi tekijäsukupolvi, jossa taiteilijan omistajuus teokseen (auteur) on muuttumassa yhteiseksi omistajuudeksi. Tässä yhteisessä omistajuudessa taideteok-sen merkitystä rakennetaan yhä enemmän yhdessä tekijöiden ja yleisön kanssa ja välite-tään yhdessä luotua, monista äänistä syntynyttä näkemystä. Se vastaa myös yllättävän hy-vin nykypäivän työelämässä etsittyä tapaa toimia, missä korostuu monialainen yhteistyö ja eri näkökulmien ristiinpölytys.

Samaan aikaan kaikkialla yhteiskunnassa vaatimukset tuloksellisuudesta ja tuottavuudes-ta ovat lisääntyneet. Löysät on otettu pois, kun hätäkeskusten tuloksellisuutta mitataan puhelujen lyhyydellä ja vanhusten hoidossa kotikäyntien aikarajat on puristettu minimiin.

Myös kulttuurisektorille on alettu esittää kysymyksiä sen yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta hyvinvoinnin edistäjänä.

Lisäksi taidetarjonta joutuu kilpailemaan entistä enemmän ihmisten vapaa-ajasta viihteen tarjonnan kanssa. Taiteella ei ole enää samanlaista merkitystä kansakunnan yhteisten tuntojen tulkkina kuin aikaisemmin ja siitä on tullut monelle yksi vapaa-ajan kulutuksen muoto muiden joukossa. Samalla siihen kohdistuu yhä enemmän kaupallisia odotuksia ja taloudellisia paineita.

Näyttäisi, että nyt eletään vaihetta, jossa taiteen ”hyödyllisyyden” arvoa halutaan mitata yhteiskunnassa samalla kun taiteilijat ovat itsekin alkaneet rakentaa teosten merkityksiä yhdessä osallistujien kanssa.

Soveltavan taiteen tekijöiden kentällä on tällä hetkellä kaksi suuntausta tai päälinjaa. Toinen liittyy terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen (sote) ja toinen työelämän innovaatioiden ja osaamisen vahvistamiseen (arts & business). Tätä toimintaa kehystävät hallituksen strategiaohjelmat (sosiaali- ja terveystoimintakassa) Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 sekä (työ- ja elinkeinopolitiikassa) Euroopan paras työelämä 2020.

TAIKA II -hankkeen toimenpiteet jakautuivat neljään toimenpidekärkeen: Johtaminen ja esimiestyö, vaikutusten arviointi, mentorointi ja taiteen ja työelämän integraatio. Työelämän integraatio-toimenpidekärjen tuloksena syntyi artikkelikokoelma ”Taide ja työ – Rakenteita ja osaamista” (Toim. Ilkka Kuhanen, Pekka Korhonen ja Riitta Pasanen-Willberg). Integraatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä toimintoja ja malleja, joilla taidelähtöistä toimintaa voidaan siirtää työelämän tarpeisiin, kuten organisaatioiden kehittämisprosesseihin.

Pian TAIKA II -hankkeen alettua selvisi, että taiteen ja sen soveltavan käytön välittämistä eri tulokulmista lähestyviä hankkeita oli käynnissä tai alkamassa jo useita. Myös useita kulttuurivientiin ja luovien alojen yritystoiminnan kasvuun sekä liiketoimintaosaamisen kehittämiseen keskittyneitä hankkeita oli menossa samaan aikaan. Lisäksi OKM:n rahoittama Taidealojen erityispätevyyspaletti-hanke selvitti taidealojen uusia osaamistarpeita, EU:n Kulttuuriohjelman rahoittama Training Artists for Innovation tarkasteli taiteilijan ei-tyypillisessä ympäristössä työskentelyn edellyttämiä kompetensseja sekä Työsuojelurahaston rahoittama Taiteilijan työ taitelijan hyvinvointia taidetyön muutoksessa.

TAIKA II -hankkeessa päätettiin keskittyä pohtimaan taiteen ja työelämän yhdistämisen edellytyksiä sekä esittelemään kansainvälisesti tunnettuja ja Suomessa jo käytössä olevia ja käyttöön tulevia malleja. Lisäksi koottiin yhteen ESR-rahoituskaudella 2007–2013 käynnissä olevia taidelähtöiseen työskentelyyn kiinnittyviä hankkeita. Hanketoimijat jakaantuivat kolmeen ryhmään tarkoituksenaan keskittyä omaan erityisalueeseensa, jotka nimettiin arts & organisation, arts & health & well-being ja policy level.

Taiteelliseen työskentelyyn liittyvien prosessien siirtämisellä tai taiteellisten interventioiden kohdistamisella työelämän tarpeisiin pyritään vaikuttamaan organisaatioissa toteutettaviin kehittämisprosesseihin, joilla tuetaan muutosta, vahvistetaan luovuutta ja innovaatiokyvykkyyttä, parannetaan työtapoja tai kehitetään työelämässä tarvittavia sosiaalisia taitoja. Pyrkimyksenä on organisatorinen oppiminen sen eri tasoilla ja parhaimmillaan työn imu ja innostuneen työnteon tila.

Aikaisemmin TAIKA I-hankkeen yhteydessä ja yleisemminkin oli tullut esille, että taiteen tekemiseen liittyvä puhe ja liike-elämään ja työelämän kehittämiseen liittyvä puhe eivät kohtaa. Karkeasti jaoteltuna yritykset pyrkivät toiminnan, kehittämis- ja työprosessien kontrolliin ja nopeaan tai ainakin selvästi osoitettavissa olevaa hyötyyn. Taiteeseen taas kuuluu hitaus, kokeilut ja epävarmuus.

Integraatio-toimenpidekärki on käsitellyt kahta taiteen ja työelämän yhdistämiseen liittyvää perustekijää, rakenteita ja osaamista. Rakenteilla tarkoitetaan taiteen ja työelämän yhdistäviä menetelmiä, malleja ja välittäjärooliin liittyviä toimenkuvia. Tämä sisältää ajatukset sekä liiketoimintaperiaatteella toimivasta välittäjäportaasta että eri toimijoiden (yritykset, taide- ja kulttuurilaitokset) alkuun panemista toiminnoista tai toimenkuvista, joiden tarkoituksena on välittää taidealan osaamista ohjaamaan organisaatioiden kehittämistavoitteita. Rakenteilla tarkoitetaan myös organisaatioiden toimintaan ja olemassa oleviin rakenteisiin tarvittavia uudistuksia ja rakenteisiin liittyvää resursointia.

Toinen integraatio-toimenpidekärjen käsittelemä keskeinen teema on osaaminen. Työelämä ja toimintaympäristöt muuttuvat, kuten myös taiteilijan toimenkuva, jonka kontekstit elävät ja hakevat uusia reittejä toteutuakseen. Taiteilijan erityisosaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen on kehitetty työkaluja, joiden avulla voidaan tarkastella uudenlaisen taiteilijuuden konkreettisia toimintaedellytyksiä. Perinteinen taiteilijakuva on murroksessa – taiteilijaa ei nähdä enää vain taiteen tekijänä, vaan laajemmin osaamistaan soveltavana taiteen alan ammattilaisena.

Samaa voi sanoa taide- ja kulttuurilaitosten toiminnasta. Nykyaikaiseen museoon sovitetaan jatkuvasti laajenevaa yhteiskunnallista roolia. Museopalvelujen ei haluta rajoittuvan vain perinteiseen näyttely- ja kokoelmatoimintaan. Tämän sijasta museon substanssi halutaan saada käyttöön ihmisen elämän eri osa-alueilla ja toimimaan uudenlaisena reflektiopintana yhteiskunnan ilmiöille ja prosesseille. Kuten taiteilijan roolia luovana toimijana tai taiteellisten interventioiden tekijänä, osaamisen uusina konteksteina voidaan tarkastella myös taide- ja kulttuurilaitosten roolia tapahtumatilana ja kehykset luovana substanssin tuottajana.

Tutkimuskenttä

TAIKAN tutkimusryhmä on tuottanut teoreettisia jäsennyksiä ja perustietoa alalta (Korhonen 2011, Rantala 2011, Rantala & Hiltunen 2013). TAIKAN julkaisuihin viitataan monissa muissa hankkeiden julkaisuissa (mm. Art Goes Work), mutta niitä käytetään ja toivottavas-

ti tullaan käyttämään jatkossakin muissa tutkimuksissa ja alan julkaisuissa (mm. Luovuutta työhön 2012; Strandman-Suontausta 2013).

Hankkeiden tuottama tieto jää vain hankkeisiin ja ”kentälle”, eikä se välttämättä välity muille tutkijoille. Akateemisen perustutkimuksen ja hankkeissa tehtävän tutkimuksen välinen kuilu on selvästi vielä olemassa. Toisaalta taidelähtöisen toiminnan kentällä kuilu akateemisen ja hanketutkimuksen välillä ei ole kovin suuri, koska suurin osa tutkijoista toimii myös itse käytännössä.

TAIKAssa tehty tutkimus on näkynyt myös tutkijakentällä, esimerkiksi siten, että TAIKA-hankkeen tutkijat (Satu-Mari Jansson ja Pälvi Rantala) ovat koordinoineet kahtena vuonna Työelämän tutkimuspäivien Taiteet ja työelämä-työryhmää, jossa on käyty vilkasta keskustelua alan tutkijoiden kesken. Kirsi Heimonen ja Pälvi Rantala ovat olleet aktiivisia Turun yliopiston Kulttuuri, terveys ja hyvinvointi-hankkeen ohjausryhmässä sekä tutkijatapaamisissa. Yhteistyötä Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan kanssa on tehty läpi hankkeen, erityisesti Mirja Hiltunen on ollut kontaktihenkilönä siihen suuntaan.

Yhteistyötä ja tiedonvälitystä on ollut myös eri hankkeiden välillä, erityisesti Kaleidoskooppi-hankkeen, Magenta-hankkeen sekä Art Goes Work-hankkeen.

Kannanottona voisimme todeta, että jos halutaan, että hankkeissa tuotettava tieto on tutkimuksellisesti arvokasta, pitäisi hankkeissa voida ja saada tehdä muutakin kuin kuvailevaan raportointiin perustuvaa selvitystutkimusta. Esimerkiksi tutkijoiden omat väitöskirja- tai muut rinnakkaiset akateemiset tutkimukset (samaan aiheeseen liittyen) tukevat hanketutkimusta, eivät ole sen kilpailijoita. Samoin tutkijoiden pitäisi julkaista myös muita kuin hankeraportteja. Esimerkiksi kansainvälisiä artikkeleja hankkeista ei juuri tule, mikä taas vaikuttaa tutkimuksen uskottavuuteen. Hanketutkimus ei voi jäädä vain hankekentälle, mikäli silti halutaan aitoa merkittävyyttä ja vaikuttavuutta.

TAIKA-hankkeen tutkimuksellinen vahvuus on ollut kokemuksellinen tieto yhdistettynä tutkimukselliseen analyttiseen tietoon. Mukana on ollut kolme tohtoritason tutkijaa ja yksi pitkällä väitöskirjan teossa oleva tutkija. Tutkijan ammattitaito on tällaisessa tutkijatimissä täysin eri tasolla kuin esimerkiksi selvitystyötä tekevän graduntekijän. Myös TAIKAN tutkijatiimin toiminta taiteen kentällä ja oma taiteellinen osaaminen on tuonut vahvan lisän tutkimukseen.

Heijastuksia kansalliseen keskusteluun

Laajemman yhteiskunnallisen kehittämisen näkökulmasta TAIKA-hankekokonaisuus liittyy moneen keskusteluun ja kehittämistavoitteeseen.

Työpolitiikan näkökulmasta varsinkin TAIKA II-hanke kiinnittyi vahvasti työelämän kehittämisen ja työelämä tutkimuksen näkökulmiin antaen tällä alueella impulsseja eri tieteenalojen tutkimukseen. Hankkeen monitieteinen tutkijaryhmä edusti yhteiskuntatieteellistä, kasvatustieteellistä ja taiteen tutkimusta. Työelämän tutkimuspäivillä hankkeen tutkijat järjestivät kahtena vuonna Taiteet työelämässä -työryhmän, mikä oli uusi avaus tällä foorumilla. Hankkeen edustajat osallistuivat aktiivisesti Arvokas työelämä-prosessiin, joka osaltaan jalkautti Työelämän kehittämisstrategiaa 2020. Hanke järjesti omana loppu tapahtumanaan menetelmäkehitystä palvelevan työpajan Arvokas työelämä -juhlaseminaarissa.

Sosiaali- ja terveyspolitiikan alueella hankkeen edustajat osallistuivat opetus- ja kulttuuriministeriön johtamaan Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia-toimintaohjelman valmistelu-prosessiin. Hankkeen julkaisu "Ei tarvittukaan parasetamolia" – kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoivassa on erityisesti sosiaali- ja terveysalalle kohdistuva puheenvuoro, joka kuvaa taidelähtöisten menetelmien juurruttamista sosiaali- ja terveysalojen arkeen ja siellä työskentelevien henkilöiden toimenkuviin. Lisäksi julkaisu kuvaa taiteen ammattilaisten asettumista uudenvälisiin toimintaympäristöihin.

Taidepolitiikan alueella käydään keskustelua taiteilijan työn muutoksista ja taiteilijoiden työllistymisestä. Esimerkiksi Taideyliopisto järjestää opetus- ja kulttuuriministeriön osarahoituksella ensi vuonna kaksi taiteilijan perinteistä työnkuvaa laajentavaa erikoistumisohjelmaa täydennyskoulutuksena korkea-asteen tutkinnon suorittaneille. Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon – taiteelliset interventiot työelämään sekä Yleisötyön ytimessä – yleisötyön keinot ja johtaminen Erikoistumisohjelmat tarjoavat eri alojen taiteilijoille ja taidepedagoogeille mahdollisuuden syventää erityisosaamistaan ja laajentaa uramahdollisuuksiaan. Koulutuspolitiikan alueella on puolestaan esitetty puheenvuoroja taidenäkö-kulman integroimiseksi opetussuunnitelmiin ja koulutusohjelmiin esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla.

LÄHTEET

Heimonen, Kirsi; Hiltunen, Mirja; Jansson, Satu-Mari & Rantala, Päivi: Taideperustaisen tutkimuksen monet menetelmät. Teoksessa Rantala, Päivi & Jansson, Satu-Mari (toim.) Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Rovaniemi 2013.

Hiltunen, Mirja & Rantala, Päivi: Angstisen mummon potkukelkasta keskinäisen kehumisen klubiin – Taidetyöskentelyä asiantuntijaorganisaatiossa. Teoksessa Rantala, Päivi & Jansson, Satu-Mari (toim.) Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Rovaniemi 2013.

Korhonen, Satu-Mari: Draaman puutetta. Taidetekijät liiketoiminnan kentällä. Teoksessa Rönkä, Anu-Liisa; Kuhanen, Ilkka; Liski, Minna; Niemeläinen, Saari & Rantala, Päivi (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja C, osa 75. Lahti 2011.

Kuhanen, Ilkka; Korhonen, Pekka & Pasanen-Willberg Riitta: Taide ja työ – Rakenteita ja osaamista. TAIKA-hankkeen julkaisu. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/>

Rantala, Päivi & Korhonen, Satu-Mari (toim.) Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. Rovaniemi 2012.

Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Piia Laine (toim.) UNIPress 2012.

Nieminen, Kirsti & Sainio, Eila: ”Ei tarvittukaan parasetamolia” – kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoivassa. TAIKA-hankkeen julkaisu. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/>

Rantala, Päivi: Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä, Anu-Liisa; Kuhanen, Ilkka; Liski, Minna; Niemeläinen, Saari & Rantala, Päivi (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja C, osa 75. Lahti 2011.

Rantala, Päivi & Hiltunen, Mirja: Tieto syntyy toiminnassa – Toimintatutkimusta taiteen ja työelämän rajapinnoilla. Teoksessa Rantala, Päivi & Jansson, Satu-Mari (toim.) Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Rovaniemi 2013.

Rantala, Päivi & Jansson, Satu-Mari (toim.) Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Rovaniemi 2013.

Strandman-Suontausta, Pia: Vapautta vai vaikuttavuutta? Kuvataiteeseen perustuva palvelu hoitolaitosyhteisölle. Aalto-yliopisto, Helsinki 2013. <https://www.taik.fi/kirjakauppa/images/36ec495129cd9ed34f75d5de80a3f939.pdf>

Liski, Minna & Rönkä, Anu-Liisa: Taide työyhteisöjen innovaatiokykyisyyden kehittäjänä. Teoksessa Väänänen, Ilkka; Harmaakorpi, Vesa & Raappana, Amu (toim.): Teorioita ja käytäntöjä korkeakoulujen aluekehitystoiminnasta. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 127. Lahti 2013.

Rantala, Päivi; Linjakumpu, Aini; Wallenius-Korkalo Sandra & Kraatari, Eliza: Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59. Rovaniemi 2010.